

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA VEŘEJNÉ EKONOMIKY

Analýza podpory v nezaměstnanosti v okrese Vsetín
Analysis of Unemployment Benefits in Vsetín District

Student: Darina Fojtášková, DiS.

Vedoucí bakalářské práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2018

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra veřejné ekonomiky

Zadání bakalářské práce

Student: **Darina Fojtášková, DiS.**
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202R055 Veřejná ekonomika a správa
Téma: **Analýza podpory v nezaměstnanosti v okrese Vsetín**
Analysis of Unemployment Benefits in Vsetín District
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretická východiska politiky zaměstnanosti
 3. Právní úprava politiky zaměstnanosti a podpory v nezaměstnanosti v České republice
 4. Analýza trhu práce a politiky zaměstnanosti v okrese Vsetín v období 2012-2016
 5. Vyhodnocení pasivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na podporu v nezaměstnanosti v okrese Vsetín
 6. Návrhy a doporučení
 7. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- SIROVÁTKA, Tomáš a Ivana ŠIMÍKOVÁ. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-114-8.
- ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice*. Brno: Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 24.11.2017

Datum odevzdání: 11.05.2018



doc. Ing. Petr Tománek, CSc.
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

Ve Valašském Meziříčí dne 9. 5. 2018



.....
Darina Fojtášková, DiS.

Poděkování

Tímto způsobem bych ráda poděkovala vedoucímu bakalářské práce doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za ochotu, velmi cenné připomínky, návrhy, které mi poskytl a čas, který mi věnoval při zpracovávání mé práce.

Obsah

1	Úvod	5
2	Teoretická východiska politiky zaměstnanosti	7
2.1	Definice a cíle politiky zaměstnanosti	7
2.2	Formy politiky zaměstnanosti a jejich nástroje	9
2.2.1	Aktivní politika zaměstnanosti	9
2.2.2	Pasivní politika zaměstnanosti	12
3	Právní úprava politiky zaměstnanosti a podpory v nezaměstnanosti v České republice ..	13
3.1	Právní úprava politiky zaměstnanosti a systém služeb zaměstnanosti	13
3.2	Vymezení uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání	16
3.2.1	Uchazeč o zaměstnání	16
3.2.2	Zájemce o zaměstnání	20
3.3	Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci	21
3.3.1	Podpora v nezaměstnanosti	21
3.3.2	Podpora při rekvalifikaci	29
3.4	Odstupné a kompenzace odstupného	30
4	Analýza trhu práce a politiky zaměstnanosti v okrese Vsetín v období 2012–2017	32
4.1	Charakteristika okresu Vsetín	32
4.2	Analýza trhu práce v okrese Vsetín	34
4.2.1	Poptávka po práci	34
4.2.2	Nabídka práce	41
4.3	Analýza politiky zaměstnanosti v okrese Vsetín	47
4.3.1	Aktivní politika zaměstnanosti	48
4.3.2	Pasivní politika zaměstnanosti	52
5	Vyhodnocení pasivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na podporu v nezaměstnanosti v okrese Vsetín	53

5.1	Vývoj a struktura vyplácených podpor v nezaměstnanosti.....	53
5.1.1	Srovnání celkových počtů uchazečů a uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	53
5.1.2	Počty jednotlivých skupin uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	55
5.1.3	Rozdělení uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti podle výše měsíční dávky	57
5.1.4	Neumístění uchazeči s nárokem na podporu v nezaměstnanosti podle délky evidence	59
5.1.5	Vývoj maximální výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci	61
5.2	Vyhodnocení výdajů na podporu v nezaměstnanosti	61
6	Návrhy a doporučení	65
7	Závěr	70
	Seznam použité literatury	72
	Seznam zkratk	75
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Trh práce s politika zaměstnanosti představuje pro každý demokratický stát nedílnou součást jeho hospodářské politiky. Nezaměstnanost, která je negativním důsledkem trhu práce, postihuje celou ekonomiku země a je stále velkým zdrojem problémů pro mnoho lidí v celé naší zemi. Právě zaměstnání je pro každého z nás jednou z nejdůležitějších součástí našeho života, která nám zajišťuje nejen obživu, ale také určitou životní úroveň každého z nás. Při uplatnění na trhu práce mají v současné době stále největší problém osoby důchodového věku, ženy s dětmi a osoby se zdravotním postižením. Velkým problémem na trhu práce také zůstává dlouhodobá nezaměstnanost osob, které ztrácejí veškeré pracovní návyky a také schopnost zařadit se zpět do pracovního procesu.

Tématem bakalářské práce je „Analýza podpory v nezaměstnanosti v okrese Vsetín“. Hlavní motivací pro výběr tohoto tématu byla osobní působnost na Úřadu práce, právě v oblasti zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti v okrese Vsetín.

Cílem bakalářské práce je na základě dostupných dat analyzovat a zhodnotit vývoj trhu práce, politiky zaměstnanosti, vyplácených podpor v nezaměstnanosti, jejich celkových výdajů v okrese Vsetín a navrhnout vhodná opatření, díky kterým by bylo možno odbourat stávající problémy jednotlivých zhodnocených oblastí trhu práce a politiky zaměstnanosti v celé České republice.

Analýzy jsou zaměřeny především na období let 2012–2016, avšak vzhledem k aktuální dostupnosti statistických dat je zde zahrnut i rok 2017.

Bakalářská práce zahrnuje sedm kapitol včetně úvodu, závěru a kapitoly návrhů a doporučení. Druhá kapitola je zaměřena na teoretickou část, kde je definována politika zaměstnanosti, její cíle, formy politiky zaměstnanosti a jednotlivé nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Třetí kapitola je taktéž zaměřena na teoretickou část, kde je popsána právní úprava politiky zaměstnanosti, se zaměřením na právní úpravu podpory v nezaměstnanosti v České republice. Dále jsou zde definovány s podporou v nezaměstnanosti spojené základní pojmy, jako je uchazeč o zaměstnání, zájemce o zaměstnání, podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, jejich výše, doba vyplácení a další.

Čtvrtá kapitola je zaměřena na část praktickou, která je orientována na analýzu trhu práce a politiky zaměstnanosti v okrese Vsetín. Začátek kapitoly se zabývá charakteristikou okresu Vsetín a následně analýzou stavu a vývoje trhu práce a politiky zaměstnanosti se zaměřením na poptávku a nabídku po práci a v konečné části kapitoly pak na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti a její nejvyužívanější nástroje v okrese Vsetín. Pátá kapitola je taktéž zaměřena na praktickou část, která je orientována na analýzu vývoje vyplácených podpor v nezaměstnanosti, maximální výše poskytovaných podpor v nezaměstnanosti a vyhodnocení celkových výdajů na podporu v nezaměstnanosti v okrese Vsetín.

Šestá kapitola bakalářské práce je věnována vlastním návrhům a doporučením pro řešení problémů v jednotlivých oblastech trhu práce a politiky zaměstnanosti.

2 Teoretická východiska politiky zaměstnanosti

V této kapitole bude vysvětlena problematika politiky zaměstnanosti jako součást hospodářské politiky státu, její cíle, typy a konkrétní nástroje, jejichž prostřednictvím stát tuto politiku provádí.

2.1 Definice a cíle politiky zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti, která je součástí hospodářské politiky státu lze vymezit jako soubor opatření a utváření podmínek směřujících k dosažení dynamické rovnováhy na trhu práce a efektivního využití pracovních sil. Uplatnění těchto nástrojů motivuje aktéry trhu práce, jimiž jsou zaměstnavatelé, nezaměstnané a zaměstnané osoby k určitému chování na tomto trhu. Výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů je harmonizace nabídky a poptávky na trhu práce (Halásková, 2008).

Kliková, Kotlán a kol. (2012) rozdělují politiku zaměstnanosti do tří úrovní:

- **makroekonomická**, kde politika zaměstnanosti působí víceméně plošně, především však na straně poptávky po práci a zaměřuje se zde např. na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti. Programy této tzv. makroekonomické politiky zaměstnanosti jsou závislé na celkovém systémovém zaměření hospodářské politiky. Je tomu tak z důvodu, že se tato politika nezabývá pouze řešením příčin nezaměstnanosti, ale taktéž řešením příčin vztahových problémů, které souvisejí především s ekonomickým růstem, platební bilancí a inflací.
- **regionální**, kde politika zaměstnanosti (někdy také nazývána jako tzv. politika trhu práce) zohledňuje regionální aspekty nezaměstnanosti a je zaměřena na řešení konkrétních situací na konkrétních územích. Regionální politika zaměstnanosti se zabývá vytvářením programů zmírňujících nebo odstraňujících důsledky existující nerovnováhy na trhu práce,
- **mikroekonomická**, kde podniky vymezují své vlastní zásady např. pro přijímání a propouštění zaměstnanců, vývoj jejich mezd apod.

Výše uvedené úrovně jsou pouze orientační, s ohledem na skutečnost, že se mnohá opatření mohou v reálné rovině vzájemně překrývat či doplňovat (Kliková, Kotlán a kol. 2012).

Státní politiku zaměstnanosti tvoří samostatný stát, se kterým se podílí na činnostech spojených se státní politikou zaměstnanosti další subjekty činné na trhu práce, jako jsou především zaměstnavatelé a odborové organizace. Dále zde stát spolupracuje se subjekty územních samosprávných celků, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů (Šimek, 2010).

Kliková, Kotlán a kol. (2012) taktéž uvádí, že státní politika zaměstnanosti je realizovaná na makroekonomické a regionální úrovni a zaměřuje se na zajištění adaptability, prohloubení profesionality pracovních sil a jejich přizpůsobivosti potřebám daného trhu práce, zabezpečení rozvoje informačních, zprostředkovatelských a rekvalifikačních služeb, vytváření vhodných podmínek pro územní mobilitu pracovních sil, zejména prostřednictvím zajištění vhodné bytové politiky pro občany a budování dopravní infrastruktury na daném území apod. Dále se také zaměřuje na zmírnění negativních dopadů v důsledku změn struktury trhu práce a technického rozvoje, podporu uplatnění osob se značnými překážkami a sníženými schopnostmi uplatnit se na trhu práce, a celkové zlepšení struktury zaměstnanosti ve všech odvětvích a regionech.

Halásková (2008) uvádí, že politika zaměstnanosti usiluje o dosažení určitého veřejného cíle. Jedná se o zmírnění a odstraňování ekonomických a sociálních důsledků vzniklé nezaměstnanosti.

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je:

- dosáhnout rovnováhy nabídky a poptávky po pracovních silách,
- zabezpečit práva všech občanů na zaměstnání,
- snaha o efektivní a produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zvýšit kvalifikaci zaměstnanců,
- snížit dlouhodobou nezaměstnanost, především u osob s omezenou možností uplatnit se na trhu práce (např. osoby se zdravotním postižením, ženy pečující o děti do 15 let, absolventi škol, osoby starší 50 ti let).

Kliková, Kotlán a kol. (2012) spojují v souvislosti naplňování těchto cílů širokou škálu činností, ke kterým patří zejména:

- poradenské služby při volbě povolání,
- zprostředkování zaměstnání,

- podpory profesního vzdělávání,
- poskytování služeb, které jsou orientovány na udržování a vytváření nových pracovních míst,
- poskytování sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti, případně i mzdového vyrovnání v případě zániku podniku,
- různé výzkumy a statistiky trhu práce.

2.2 Formy politiky zaměstnanosti a jejich nástroje

Všeobecně, i v České republice jsou rozlišovány dvě formy politiky zaměstnanosti. Jde o politiku zaměstnanosti aktivní a politiku zaměstnanosti pasivní. Tyto formy politiky zaměstnanosti budou včetně jejich nástrojů detailně popsány v následujících subkapitolách.

2.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) je vymezena v § 104 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jako „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*“ APZ klade důraz při uplatňování na trhu práce především na vytváření nových pracovních míst, podporu nových pracovních sil (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009) a již od prvopočátků byla tato politika zaměřena na řešení problémů konkrétních cílových skupin (Šimek, 2010). Jde zejména o dlouhodobě nezaměstnané osoby, kterým díky dlouhodobé nezaměstnanosti vzniká velké množství problémů jak v osobním, tak ve společenském životě. V důsledku tohoto jsou tyto osoby postupem času demotivovány, ztrácejí veškeré pracovní návyky, jejich znalosti a dovednosti jsou zastaralé nebo se celkově vytrácejí (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009). Tato politika se však nezaměřuje pouze na dlouhodobě nezaměstnané, ale také na ohrožené skupiny nezaměstnaných osob. Jsou jimi osoby nedostatečně kvalifikované, s nevyhovující kvalifikací, absolventi škol, osoby po výkonu trestu, osoby se zdravotním postižením nebo jinými omezeními a handicapem a další. (Šimek, 2010).

Kliková, Kotlán a kol. (2012) rozumí APZ veškerá opatření, která aktivně napomáhají stimulovat nezaměstnané ke změně jejich postavení na trhu práce s cílem zvýšení zaměstnanosti, tak aby nedocházelo k výraznému nárůstu inflace a bylo dosaženo změn její struktury.

APZ v České republice zabezpečuje podle § 104 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ministerstvo práce a sociálních věcí a příslušné krajské pobočky Úřadu práce, které poskytují služby zaměstnanosti formou poradenství, zprostředkování zaměstnání a poskytování podpor v nezaměstnanosti. APZ podporuje strukturální změny v nezaměstnanosti, sociálně ekonomický rozvoj v jednotlivých mikroregionech a především snižuje výdaje státního rozpočtu na politiku zaměstnanosti pasivní. K realizaci APZ mohou úřady práce také spolupracovat s dalšími subjekty, kterými jsou územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a další (Halásková, 2008).

APZ realizována zejména následujícími nástroji:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na zapracování,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rekvalifikace patří mezi nejvýznamnější nástroje APZ (Šimek, 2010), které jsou vymezeny v § 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jako způsob získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení kvalifikace dosavadní. Také jde o udržování a obnovování dosavadní kvalifikace u uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Investičními pobídkami rozumíme systém, který prochází neustálým vývojem. Mohou zde být zařazeny slevy na daních z příjmů podle zvláštního předpisu, převod technicky vybaveného území za zvýhodněnou cenu, hmotná podpora při vytváření nových pracovních míst, hmotná podpora rekvalifikace popřípadě školení zaměstnanců, a další (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Veřejně prospěšné práce jsou nástrojem, který slouží k udržení případně obnovení základních pracovních návyků dlouhodobě nezaměstnaných. Motivuje tyto dlouhodobě nezaměstnané k práci díky získání finančních prostředků. Jde o časově omezená pracovní místa, která aktivizuje dlouhodobě nezaměstnané a obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání. Jde například o uchazeče o zaměstnání s žádnou nebo nedostatečnou

kvalifikací, vyšším věkem, špatnou dopravní dostupností, špatným sociálním začleněním apod. (Šimek, 2010). Jedná se o pracovní příležitosti, které jsou vytvářeny na základě dohod mezi příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce a zaměstnavatelem. Zaměstnavateli mohou plynout mzdové příspěvky až do výše skutečně vyplácených mzdových nákladů na umístěného. Obsahem jejich práce musí být splněna veřejná prospěšnost. Jedná se tedy o činnosti jako údržba veřejných prostranství, zeleně, veřejných budov, úklidové práce a práce ve prospěch obcí, státu nebo jiných obecně prospěšných institucí (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009). Sirovátka a Šimíková (2013) uvádějí, že veřejné prospěšné práce jsou jedním z nejvíce využívaným nástrojem APZ.

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze v současné době zajistit uplatnění jiným způsobem než s využitím tohoto nástroje a umožňují jim trvalejší nebo i dlouhodobé zaměstnání. Zaměstnavatel ho zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce. Může se také jednat o společensky účelné pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem zahájení samostatné výdělečné činnosti (Šimek, 2010).

Překlenovací příspěvek může poskytnout Úřad práce na základě dohody osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání. Tento příspěvek je poskytován na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v době, za kterou má být příspěvek poskytnut. Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle 5 měsíců ve výši maximálně 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku (§ 114 odst. 1 a odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Příspěvek na zapracování poskytuje Úřad práce na základě dohody se zaměstnavatelem, který zaměstná uchazeče o zaměstnání, kterému Úřad práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek se poskytuje nejdéle 3 měsíce na zaměstnance, který je pověřen zapracováním a činní maximálně polovinu minimální mzdy (Šimek, 2010). Jak bylo uvedeno výše, cílovou skupinou jsou především uchazeči o zaměstnání, kterým věnuje Úřad práce zvýšenou pozornost (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je poskytován firmám, které podstupují větší i menší obměny podnikatelského programu z důvodů velké konkurence nebo přizpůsobení se požadavkům zákazníků. Z těchto důvodů nemůže daná firma zajistit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Z těchto důvodů je firmám

poskytnuta určitá forma pomoci v podobě příspěvku na částečnou uhradu náhrady mezd (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009)

2.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti je zaměřena na dočasně nezaměstnané osoby, kterým jsou prostřednictvím jejich nástrojů vytvářeny sociálně přijatelné podmínky (Kliková, Kotlán a kol., 2012) v podobě částečné náhrady ušlého výdělku (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009). Jak také uvádí Halásková (2008), pasivní politika zaměstnanosti představuje systém zajišťující přežití s určitým standardem, který se snaží vyrovnávat ztrátu příjmu dočasně nezaměstnaným.

Mezi nástroje pasivní politiky zaměstnanosti zařazuje Kliková, Kotlán a kol. (2012) tyto dva programy:

- podpora v nezaměstnanosti jako sociální výpomoc dočasně nezaměstnaným, s cílem utlumit sociální následky jejich současné situace při ztrátě zaměstnání,
- možnost odchodu do předčasného důchodu osobám, které jsou v důsledku svého věku v nepříznivé situaci na trhu práce.

V České republice je také do nástrojů pasivní politiky zaměstnanosti zahrnuta určitá forma pojištění v době nezaměstnanosti, a to v podobě zdravotního a sociálního pojištění (Halásková, 2008).

Pasivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a s využitím nástrojů pasivní politiky zaměstnanosti se zvyšuje jeho finanční náročnost.

3 Právní úprava politiky zaměstnanosti a podpory v nezaměstnanosti v České republice

3.1 Právní úprava politiky zaměstnanosti a systém služeb zaměstnanosti

Jak uvádí Halásková (2008) nejdůležitějším právním předpisem upravujícím politiku zaměstnanosti v České republice je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZoZ), který nahradil s účinností dne 1. 10. 2004 původní zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Již s účinností dne 1. 1. 2006 však došlo k další novelizaci zákonem č. 382/2005 Sb., kdy nastaly další změny v oblasti politiky zaměstnanosti v České republice. Tyto změny vznikly jak v souvislosti se vstupem České republiky do EU, (např. zaměstnávání občanů EU, uzákonění dětské práce, právní úprava a činnosti agentur práce, změna pojmu osob se zdravotním postižením, na osoby se změněnou pracovní schopností), ale také změny vzniklé mimo tuto souvislost (např. zrušení započtení náhradní doby zaměstnání pro absolventy, zavedení nekolidujícího zaměstnání – přivýdělku pro uchazeče o zaměstnání, prodloužení podpůrné doby poskytování podpory v nezaměstnanosti, nová struktura nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a další).

K posledním důležitým změnám ZoZ došlo novelizací zákonem č. 206/2017 Sb., která nabyla účinnosti dne 29. 7. 2017, týkající se zejména:

- změn u agenturního zaměstnávání, kdy se například zavádějí kauce, které budou muset agentury složit ve výši 500 tisíc korun, také jde zde o zajištění rovnosti mezi agenturními a běžnými (kmenovými) zaměstnanci ve výši platů, pracovních podmínkách apod.,
- zrušení možnosti přivýdělku uchazečům o zaměstnání na základě dohody o provedení práce na základě tzv. nekolidujícího zaměstnání – do této doby bylo možno si přivydělat na základě služebního nebo pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti i dohody o provedení práce, pokud hrubá měsíční odměna nepřesáhla polovinu minimální mzdy. Již si tedy uchazeči o zaměstnání mohou přivydělat pouze na základě dohody o pracovní činnosti či služebního nebo pracovního poměru za jinak nezměněných podmínek.

Důležité je také upozornit na změnu, kdy novela s účinností od 1. 10. 2017 zavedla mimo jiné i režim dočasné pracovní neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti vyplývající z vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání kvůli nemoci či úrazu. Uchazeč je

v současnosti povinen doložit svou nemoc, úraz, ošetření či vyšetření u lékaře na příslušném závazném formuláři v zákonem stanovených lhůtách.

Druhou stěžejní právní normou politiky zaměstnanosti je zákon č. 262/2006 sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce). Je zde také nutno uvést i zákon č. 500/2004 Sb. správní řád, ve znění pozdějších předpisů. I přesto, že je zařazen do právních norem s nižší právní silou, s politikou zaměstnanosti v České republice také úzce souvisí. Představuje základní procesní předpis upravující správní řízení, kde jsou mimo jiné přímými účastníky právě úřady práce (Halásková, 2008).

Dalšími vybranými právními předpisy úzce související s politikou zaměstnanosti v České republice jsou:

- zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti,
- zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce,
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání,
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců,
- nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších předpisů.

Jak již bylo výše uvedeno politiku zaměstnanosti v České republice, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností (Šimek, 2010) upravuje především ZoZ. Tento zákon upravuje jak politiku zaměstnanosti pasivní, tak i politiku zaměstnanosti aktivní, včetně všech jejích nástrojů (Halásková, 2008). Druhou z právních norem upravujících politiku zaměstnanosti v České republice je právě zákoník práce, ze kterého vychází úprava pracovněprávních vztahů, což je důležité pro propojení a uplatnění ZoZ.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Mezi subjekty zajišťující politiku zaměstnanosti, ale také oblast sociálního zabezpečení a sociální péče, patří Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV). Jak uvádí ZoZ, MPSV je hlavním kontrolním a řídicím orgánem pro výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zajišťování státní politiky zaměstnanosti. Působnost a kompetence MPSV, které jsou neustále rozšiřovány a upravovány v důsledku novel a vývojem spolupráce ve vztahu k EU jsou vymezeny v § 6 ZoZ. Jedna z důležitých řídicích úloh je ve vztahu k Úřadu práce České republiky. Dále např. zpracovává programy státní politiky zaměstnanosti, spolupracuje s veřejnou správou a členskými státy EU, zpracovává prognózy vývoje trhu práce, zajišťuje národní financování v oblasti politiky zaměstnanosti, rozvoj mezinárodních vztahů a další.

Úřad práce České republiky

Úřad práce České republiky (dále jen Úřad práce ČR), je organizační složkou státu a vykonává činnost správních úřadů, které zabezpečují státní správu na úseku zaměstnanosti. Úřad práce ČR byl zřízen v měsíci dubnu roku 2001, kdy došlo ke změně právní úpravy zákonem č. 73/2011, o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Tímto zákonem se řídí společně se zákonem č. 500/2004 Sb. správní řád, ve znění pozdějších předpisů správní řízení v působnosti Úřadu práce ČR, který rozhoduje v I. stupni tohoto správního řízení. Struktura Úřadu práce ČR je tvořena generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami, jejichž součástí jsou jednotlivá kontaktní pracoviště, která zajišťují správu jednotlivých území České republiky (MPSV, 2018). Působnost a kompetence generálního ředitelství, krajských poboček a jednotlivých kontaktních pracovišť jsou vymezeny v § 7 až § 8a ZoZ.

S ohledem na skutečnost, že je tato práce zaměřena na analýzu trhu práce a politiky zaměstnanosti v okrese Vsetín a tento okres je tvořen pouze jednotlivými kontaktními pracovišti, je nutno vymezit právě některé z jejich důležitých úkolů a kompetencí.

Kontaktní pracoviště působí v oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání a podpory v nezaměstnanosti. V těchto oblastech jsou podle ZoZ zajišťovány tyto vybrané úkoly:

- v oblasti zaměstnanosti zajišťuje vedení evidence zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, jejich správu, aktualizace a vyhledávání informací o volných pracovních místech,
- zařazuje do evidence, případně rozhoduje o nezařazení a vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání a vydává o tomto správní rozhodnutí v I. stupni správního řízení,
- zprostředkovává zaměstnání a vyhledává vhodná pracovní místa uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených osob ve spolupráci s oddělením zaměstnanosti krajské pobočky,
- v rámci možnosti dalšího pracovního uplatnění využívá nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, týkajících se především možností rekvalifikačních kurzů, umístění na základě vytvořených společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšných prací a napomáhá k jejich realizaci výběrem vhodných uchazečů,
- z důvodu zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce (Šimek, 2010) vypracovává a sjednává individuální akční plány),
- v oblasti podpor v nezaměstnanosti vydává rozhodnutí ve správním řízení o přiznání, popřípadě nepřiznání podpor v nezaměstnanosti, rozhodnutí o přiznání podpor při rekvalifikaci, kompenzace odstupného a jejich výši (MPSV, 2018).

3.2 Vymezení uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání

3.2.1 Uchazeč o zaměstnání

Podle § 24 ZoZ je uchazečem o zaměstnání fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště. Uchazečem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která splní zákonem stanovené podmínky uvedené v § 25 ZoZ.

Podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání

Jak upravuje § 25 odst. 2 ZoZ fyzická osoba nemůže být zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání v době, kdy je v dočasné pracovní neschopnosti, je ve výkonu trestu odnětí svobody nebo vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci, případně je ve vazbě, má nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství a pobírá-li invalidní důchod pro invaliditu III. stupně a není schopna výdělečné činnosti ani za zcela mimořádných podmínek. Podle § 25 odst. 1 ZoZ může stát uchazečem o zaměstnání osoba, která má bydliště na území České republiky a která:

- není v pracovním poměru na základě uzavřené pracovní smlouvy nebo ve služebním poměru na základě volby, či jmenování,
- nevykonává samostatně výdělečnou činnost,
- nevykonává funkci společníka nebo jednatele společnosti, funkci komanditisty v komanditní společnosti, funkci ředitele obecně prospěšné společnosti nebo vedoucího organizační složky zahraniční právnické osoby, funkci člena představenstva, člena správní rady nebo statutárního ředitele akciové společnosti, funkci člena dozorčí rady a člena družstva, za kterou by byl danou společností odměňován a jeho průměrná měsíční odměna by přesáhla polovinu minimální mzdy,
- není soudcem, poslancem nebo senátorem Parlamentu nebo poslancem Evropského parlamentu, prezidentem republiky, členem vlády, prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu, veřejným ochráncem práv nebo jeho zástupce,
- není členem zastupitelstva územního samosprávného celku, který vykonává funkci uvolněného člena, za kterou mu jsou vypláceny odměny,
- není členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, předsedou Energetického regulačního úřadu, členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, finančním arbitrem nebo zástupcem finančního arbitra,
- není nuceným správcem nebo správcem podle zvláštního právního předpisu nebo likvidátorem podle zvláštního právního předpisu a to v době, kdy tuto činnost vykonává,
- není pěstounem, který vykonává pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče podle zvláštního právního předpisu, nebo kterému je za výkon pěstounské péče vyplácena odměna náležející pěstounovi ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu,
- není fyzickou osobou výdělečně činnou v cizině, nebo

- fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání, což je podle § 5 písm. d) ZoZ denní studium na střední škole, vyšší odborné škole, konzervatoři, jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a doba prezenčního studia na vysoké škole.

Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání podle § 25 odst. 3 ZoZ nebrání výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti, služebního nebo pracovního poměru, v případě, že jeho měsíční výdělek nebo odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Tento výkon činnosti však nesmí uchazeči o zaměstnání bránit při poskytování potřebné součinnosti krajské pobočce Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání, případně v přijetí doporučeného vhodného zaměstnání.

Jak bylo uvedeno v dřívější kapitole, možnost přivýdělku pro uchazeče o zaměstnání byla donedávna také na základě dohody o provedení práce, která byla novelizací zákonem č. 206/2017 Sb., s účinností dne 29. 7. 2017 zrušena.

Výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti, je fyzická osoba povinna oznámit krajské pobočce Úřadu práce v den podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, nebo již uchazeč o zaměstnání nejpozději v den nástupu do výkonu této činnosti. Pro ověření zákonem stanovené výše tohoto výdělku nebo odměny, má uchazeč o zaměstnání povinnost za každý kalendářní měsíc dokládat tuto výši na příslušném formuláři, ve stanovené lhůtě krajskou pobočkou Úřadu práce.

Fyzická osoba nemůže být podle § 25 odst. 7 a odst. 8 ZoZ zařazena, případně vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání v situaci kdy:

- neposkytne své identifikační údaje, zruší nebo neposkytne souhlas se zpracováním osobních údajů, které se řídí zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- ukončí-li sama výpověď popřípadě dohodou se zaměstnavatelem bez vážných důvodů nebo z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jimi vykonávané práci, a to zvláště hrubým způsobem podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce vhodné zaměstnání, které bylo zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce. V těchto případech může být fyzická osoba zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání až po uplynutí 6 měsíců ode dne, který byl sjednán jako den nástupu do zaměstnání.

Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání

Podle § 26 odst. 1 ZoZ je zařazena fyzická osoba krajskou pobočkou Úřadu práce do evidence uchazečů o zaměstnání dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání. Podá-li fyzická osoba žádost o zprostředkování zaměstnání nejpozději do 3 pracovních dnů od skončení zaměstnání nebo jiných činností, uvedených v dřívější kapitole, nebo činnosti, které jsou podle § 41 odst. 3 ZoZ považovány za náhradní doby zaměstnání, o kterých bude podrobnější zmínka v jedné z následujících kapitol, je zde stanovena výhoda, a to zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání (tzv. „předřazení“) v den následující po skončení některých z těchto činností.

Evidence uchazečů o zaměstnání

Podle § 27 odst. 1 ZoZ obsahuje evidence veškeré údaje uvedené uchazečem o zaměstnání v žádosti o zprostředkování zaměstnání. Dále pak obsahuje veškeré údaje o celkovém průběhu zprostředkování zaměstnání a plnění součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce uchazečem o zaměstnání. Tyto údaje jsou určeny výhradně pro účely zprostředkování zaměstnání, pro statistické účely a pro ostatní účely stanovené zvláštními právními předpisy.

Ukončení evidence uchazečů o zaměstnání

Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání upravuje § 29 ZoZ. V těchto případech není rozhodováno v rámci správního řízení a nenesou s sebou tyto případy sankci. Jedná o skutečnosti, které vznikly na základě určité právní skutečnosti, která je jasně dána, jako například nástup do zaměstnání nebo zahájení samostatně výdělečné činnosti na základě oznámení uchazeče o zaměstnání, a to nejpozději do 8 kalendářních dnů, dnem doručení vlastní žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení evidence, dnem nástupu výkonu trestu odnětí svobody, a další.

Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání upravuje § 30 ZoZ. V těchto případech je však rozhodováno v rámci správního řízení a nesou s sebou tyto případy sankci.

Existují případy sankčního vyřazení, kdy může být uchazeč o zaměstnání opětovně zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání:

- podle § 30 odst. 4 písm. a) ZoZ, nejdříve po uplynutí doby 3 měsíců od vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání – například v případě, kdy bez závažných důvodů neoznámí při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání výkon nekolidujícího zaměstnání, nebo nejpozději do 8 kalendářních dnů neoznámí osobně nebo písemně důvody, pro které se nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce a další,
- podle § 30 odst. 4 písm. b) ZoZ, nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců od vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání – například jestliže odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci nebo neplní povinnosti související s rekvalifikací, odmítne nabídku na rekvalifikaci, nebo maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce a nedostaví na krajskou pobočku Úřadu práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů a další.

Vážné důvody upravuje § 5 písm. c) ZoZ a jsou zde vymezeny důvody jako například osobní péče o dítě ve věku do 4 let, docházka dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte, místo, nebo změna místa výkonu nebo povaha zaměstnání manžela popřípadě registrovaného partnera, zdravotní důvody, které brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, doložené zdravotním posudkem, jiné další osobní důvody (etické, mravní či náboženské, nebo důvody hodné zvláštního zřetele) a další.

3.2.2 Zájemce o zaměstnání

Pojem zájemce o zaměstnání jeho zařazení a vedení v evidenci upravuje § 22 ZoZ. Je jím fyzická osoba, která je stále zaměstnána v pracovněprávním vztahu nebo je samostatně výdělečně činná a sama má z různých důvodů zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání tak krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit i rekvalifikaci.

Zájemce o zaměstnání je zařazen a veden v evidenci zájemců o zaměstnání na základě písemné žádosti. Ukončit evidenci v evidenci zájemců o zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce na základě vlastní žádosti zájemce nebo v případě, že zájemce maří nebo neposkytuje krajské pobočce Úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání. Tímto vyřazením však na rozdíl od uchazeče o zaměstnání nevznikají žádné sankce ani ve vztahu ke zdravotnímu nebo sociálnímu pojištění.

3.3 Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci

3.3.1 Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti je jedním z nástrojů pasivní politiky zaměstnanosti. Tento nástroj může být chápán různými pohledy, například jako příspěvek, který umožňuje překlenout krátkou dobu hledání nového zaměstnání (Mareš, 2002), nebo také jako finanční příspěvek v nezaměstnanosti, který slouží jako sociální výpomoc nezaměstnanému udržet si svou životní úroveň (Kliková, Kotlán a kol., 2012). Podporu v nezaměstnanosti upravuje ZoZ. Druhou stěžejní právní normou je zákoník práce, který stanovuje pravidla výpočtu průměrného čistého měsíčního výdělku, který je důležitý pro výpočet a stanovení výše podpor v nezaměstnanosti (Halásková, 2008).

Pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti je potřeba splnění několika podmínek stanovených ZoZ, které jsou zmíněny v následujících kapitolách.

Rozhodné období a vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti

Rozhodné období pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci vymezuje § 41 odst. 1 ZoZ, kterými jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání podle § 39 ZoZ nastává tehdy:

- kdy získal v rozhodném období alespoň 12 měsíců zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností, která zakládala povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009),
- kdy podal žádost o podporu v nezaměstnanosti na krajské pobočce Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- kdy není poživatelem starobního důchodu ke dni, ke kterému má být podpora v nezaměstnanosti přiznána.

V případě, že nastane situace, kdy dojde k překryvu dob důchodového pojištění, započtou se pouze jednou.

ZoZ také v § 39 vymezuje uchazeče o zaměstnání, kteří nárok na podporu v nezaměstnanosti nemají. Jde o uchazeče o zaměstnání, kterým byl v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce ukončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jimi vykonávané práci, a to zvlášť hrubým způsobem, což platí i při ukončení jiného pracovního vztahu obdobným způsobem. Dále jde o uchazeče o zaměstnání, kterým v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání ukončil zaměstnavatel podle § 52 písm. h) zákoníku práce pracovněprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance, a to zvlášť hrubým způsobem.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemají dále uchazeči o zaměstnání, kterým vznikl nárok na výsluhový příspěvek (ZoZ odkazuje na právní úpravu vojáků z povolání a příslušníků policie České republiky, Vězeňské služby České republiky a Bezpečnostní informační služby), který by byl vyšší nebo stejný jako výše poskytované podpory v nezaměstnanosti. V případě, že by byla výše výsluhového příspěvku nižší než výše poskytované podpory v nezaměstnanosti, poskytne se podpora v nezaměstnanosti ve výši doplatku.

Podpora v nezaměstnanosti nemůže být také přiznána uchazeči, který vykonává některé z činností nebo je v postavení některé z osob uvedených v dřívější kapitole podle § 25 odst. 1 a odst. 3 ZoZ, vyjma člena bytového družstva.

Při splnění všech výše uvedených podmínek vzniká uchazeči o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti podle § 42 odst. 1 ZoZ ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti na příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Uchazeč o zaměstnání tak může učinit kdykoli v době kdy je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Není nutné, aby podal písemnou žádost o podporu v nezaměstnanosti v den podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo v jiné lhůtě, protože ZoZ podobnou lhůtu v tomto případě neupravuje. Pokud však fyzická osoba požádá o podporu v nezaměstnanosti do 3 pracovních dnů od skončení zaměstnání nebo jiných činností uvedených v dřívějších kapitolách, bude podpora v nezaměstnanosti přiznána díky „předřazení“ evidence ode dne následujícího od ukončení zaměstnání.

Veškeré podklady pro vydání rozhodnutí o podpoře v nezaměstnanosti si musí podle § 42 odst. 2 ZoZ žadatel obstarat a doložit příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Jedná se například o potvrzení zaměstnání (zápočtové listy), evidenční listy důchodového pojištění, doklady ke způsobu ukončení pracovního poměru, apod.

O podpoře v nezaměstnanosti rozhoduje a vydává rozhodnutí ve správním řízení, zahájené z moci úřední příslušná krajská pobočka Úřadu práce.

Náhradní doba zaměstnání

V případě, že není splněna ani jedna z podmínek pro přiznání podpory v nezaměstnanosti uvedených v předchozí kapitole, je možno splnit podmínku započtením náhradní doby zaměstnání, za kterou je podle § 41 odst. 3 ZoZ považována doba:

- přípravy osoby se zdravotním postižením k práci,
- pobírání invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně,
- osobní péče o dítě do 4 let věku,
- osobní péče o fyzickou osobu, která je považována za závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II. (středně těžká závislost), III. těžká závislost nebo IV. (úplná závislost) – osoba pečující (uchazeč o zaměstnání) musí být pro účely důchodového pojištění považována za osobu blízkou nebo musí být se závislou osobou trvale žijící ve společné domácnosti, kdy si hradí náklady na své potřeby společně,
- osobní péče o osobu mladší 10 let, která je považována za závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I. (lehká závislost),
- novelizací zákonem č. 203/2015 Sb., s účinností od 1. října 2015 se za náhradní dobu považuje také doba dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény, která vznikla v době trvání nebo po skončení výdělečné činnosti v ochranné lhůtě. Ochrannou lhůtou je podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů 7 kalendářních dnů ode dne skončení této výdělečné činnosti. Důležitou podmínkou je také skutečnost, že si tuto pracovní neschopnost nebo nařízenou karanténu nesmí fyzická osoba přihodit úmyslně.

Podpůrčí doba, výše podpory v nezaměstnanosti a její sazby

Délka poskytování podpory v nezaměstnanosti je rozdělena do tří dob, které jsou podle § 43 odst. 1 ZoZ vázány na věk jednotlivého uchazeče o zaměstnání, kterého dosáhl

v den podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Tyto doby vymezuje § 43 ZoZ a podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání pod dobu:

- 5 měsíců do 50 let věku,
- 8 měsíců při dosažení 50 let věku až do 55 let věku,
- 11 měsíců při dosažení 55 let věku a více.

Stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a její sazby upravuje § 50 a § 51 ZoZ. Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání, které vykonával uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. V případě, že uchazeč o zaměstnání vykonával před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání samostatně výdělečnou činnost, stanovuje se výše podpory v nezaměstnanosti procentní sazbou z posledního známého vyměřovacího základu v rozhodném období, který se přepočítá na 1 kalendářní měsíc.

Procentní sazby podpory v nezaměstnanosti činní:

- 65 % za první 2 měsíce podpůrní doby,
- 50 % za další 2 měsíce podpůrní doby a
- 45 % po zbývajících podpůrní dobu.

Takto odstupňované sazby jsou vždy stanoveny u uchazečů o zaměstnání, kteří vykonávali před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání samostatně výdělečnou činnost. Jestliže nastane situace, kdy uchazeč o zaměstnání ukončil před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání sám nebo dohodou bez prokazatelně doložených vážných důvodů, činí sazba podpory v nezaměstnanosti po celou podpůrní dobu pouze 45 %. Pokud však ukončí uchazeč o zaměstnání ve stejný den více než jedno zaměstnání a alespoň jedno je ukončeno z vážných důvodů, náleží mu odstupňované sazby podpory v nezaměstnanosti.

V případě, že uchazeč o zaměstnání ukončí v rozhodném období více než jedno zaměstnání nebo samostatně výdělečnou činnost a zaměstnání ve stejný den, stanovuje se výše podpory v nezaměstnanosti ze součtu všech průměrných čistých výdělků ze zaměstnání popř. vyměřovacího základu ze samostatně výdělečné činnosti.

Mohou nastat situace, kdy:

- nelze uchazeči o zaměstnání stanovit průměrný měsíční čistý výdělek či vyměřovací základ,
- uchazeč o zaměstnání bez svého zavinění nemůže doložit výši průměrného měsíčního výdělku či vyměřovacího základu, nebo
- uchazeč o zaměstnání splní dobu předchozího zaměstnání započtením náhradní doby zaměstnání, která se posuzuje jako poslední zaměstnání.

Nastanou-li tyto situace, stanovuje výše podpory v nezaměstnanosti v prvních dvou měsících ve výši 0,15násobku, v dalších dvou měsících ve výši 0,12násobku a po zbývajících podpůrčí dobu ve výši 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti.

Podpora v nezaměstnanosti může být poskytnuta pouze v maximální stanovené výši 0,58násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti.

Výsledné částky podpory v nezaměstnanosti se vždy zaokrouhlují na celé koruny nahoru.

Zastavení a zánik nároku na podporu v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti není podle § 44 odst. 1 ZoZ poskytována v případě nároku na starobní důchod, poskytování dávek nemocenského pojištění a vazby. V těchto případech podle § 44 odst. 2 ZoZ krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutím ve správním řízení zastaví poskytování podpory v nezaměstnanosti a stejně tak i poskytování podpory při rekvalifikaci.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti podle § 45 ZoZ zaniká v případě kdy:

- uplyne uchazeči o zaměstnání doba poskytování podpory v nezaměstnanosti, na kterou má nárok,
- uchazeč o zaměstnání ukončí nebo je mu ukončeno vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- je uchazeč o zaměstnání vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání.

Vznik nového nároku na podporu v nezaměstnanosti

ZoZ upravuje podle § 48 a § 49 dvě následující situace vzniku nového nároku na podporu v nezaměstnanosti:

1. Uchazeči o zaměstnání v předcházejících 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání neuplynula podpůrčí doba – jde tedy o situaci, kdy si tzv. podporu v nezaměstnanosti „nevyčerpal“. V této situaci vzniká uchazeči o zaměstnání nárok na novou podpůrčí dobu pouze tehdy, pokud získá zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 3 měsíce. V případě, že získá doby důchodového pojištění kratší než 3 měsíce, vzniká uchazeči o zaměstnání nárok pouze na zbývající část podpůrčí doby.
2. Uchazeči o zaměstnání v předcházejících 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání uplynula podpůrčí doba – jde naopak o situaci, kdy si tzv. podporu v nezaměstnanosti „vyčerpal“. V této situaci vzniká uchazeči o zaměstnání nárok na novou podpůrčí dobu pouze tehdy, pokud získá zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců. Tato doba není požadována v případě, že uchazeč o zaměstnání ukončí pracovní poměr nebo výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů nebo je ukončen pracovní poměr z organizačních důvodů podle § 52 písm. a) až písm. c) zákoníku práce, které budou vymezeny v jedné z následujících kapitol. Také se tato doba nepožaduje v případě, kdy zaměstnavatel poruší podstatnou povinnost, která vyplývá z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek.

Pro získání nároku na podporu v nezaměstnanosti u obou výše uvedených situací je uchazeč o zaměstnání povinen splnit jednu důležitou základní podmínku. Jedná se o podmínku, kdy uchazeč o zaměstnání musí v rozhodném období splnit zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v součtu alespoň 12 měsíců.

Dodatečné přiznání a poskytování podpor v nezaměstnanosti

Mohou nastat situace, kdy uchazeč o zaměstnání dodatečně zjistí, že mu byla podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci neprávem odepřena, přiznána či poskytnuta v nižší částce nebo přiznána od jiného dne, než mu ve skutečnosti náležela. V těchto situacích má uchazeč o zaměstnání podle § 54 odst. 1 ZoZ nárok na dodatečné přiznání podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci, její zvýšení či doplacení.

V situaci, kdy byl uchazeč o zaměstnání neoprávněně nezařazen do evidence uchazečů o zaměstnání, bude mu podpora v nezaměstnanosti při splnění podmínek dodatečně přiznána ode dne jeho zařazení, pokud však nepožádá o přiznání s pozdějším datem (§ 54 odst. 2 ZoZ).

O těchto dodatečných krocích rozhoduje ve správním řízení zahájené z moci úřední příslušná krajská pobočka Úřadu práce. Avšak tyto možnosti uchazeči o zaměstnání zanikají po uplynutí 5 let ode dne, od kterého mu podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci náležela nebo mu měla být poskytnuta (§ 54 odst. 3 a odst. 4 ZoZ).

Snížení, zastavení a vrácení podpor v nezaměstnanosti

Mohou také nastat situace, kdy je dodatečně zjištěno, že uchazeči o zaměstnání byla podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci poskytována neprávem nebo přiznána či poskytnuta ve vyšší částce, než mu ve skutečnosti náležela. V těchto situacích rozhodne podle § 55 odst. 1 ZoZ příslušná krajská pobočka Úřadu práce o snížení nebo zastavení této výplaty ode dne, který následuje po dni, kdy již uplynulo období, za které byla podpora vyplacena.

V situaci, kdy uchazeč o zaměstnání nesplnil svou oznamovací povinnost, zamlčel nebo chybně uvedl některé rozhodné skutečnosti, byla mu tak jeho zaviněním podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci poskytována neprávem nebo přiznána či poskytnuta ve vyšší částce, než mu ve skutečnosti náležela. V těchto situacích je uchazeč o zaměstnání podle § 55 odst. 2 ZoZ povinen částky které přijal neprávem vrátit.

O povinnosti vrácení těchto přijatých částek vydá rozhodnutí ve správním řízení zahájené z moci úřední příslušná krajská pobočka Úřadu práce. Avšak nárok na vrácení těchto částek zaniká taktéž po uplynutí 5 let ode dne, od kterého uchazeči o zaměstnání podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci vůbec, nebo v poskytnuté výši nenáležela. (§ 55 odst. 3 a odst. 4 ZoZ).

Vrácení podpor v nezaměstnanosti nastává i tehdy kdy si uchazeč o zaměstnání neoprávněně poskytování podpor nezavinil sám a dochází tak duplicitnímu poskytování prostředků.

Podle § 56 odst. 1 ZoZ jde především o situace kdy:

- je ukončení pracovněprávního vztahu uznáno za neplatné nebo trvá nadále,
- je rozhodnuto, že výkon jiné výdělečné činnosti podle § 25 odst. 1 ZoZ neskončil,

- bylo dodatečně zjištěno příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce, že byl uchazeč o zaměstnání přiznán starobní důchod nebo invalidní důchod pro invaliditu III. stupně, s výjimkou tohoto důchodu, který je přiznán uchazeči o zaměstnání, který je však schopen výdělečné činnosti za mimořádných podmínek,
- bylo dodatečně zjištěno příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce, že byly uchazeči o zaměstnání poskytovány dávky nemocenského pojištění, které jsou mu poskytovány z účasti na nemocenském pojištění.

Uchazeč o zaměstnání je povinný podle § 56 odst. 2 ZoZ vrátit podpory v nezaměstnanosti za dobu, kdy se jejich poskytování překrývalo s dobou pobírání starobního důchodu, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně, dávek nemocenského pojištění, trvání jiné výdělečné činnosti a trvání pracovněprávního vztahu.

O povinnosti vrátit podpory v nezaměstnanosti vydá rozhodnutí ve správním řízení zahájené z moci úřední příslušná krajská pobočka Úřadu práce. Nárok na vrácení zaniká také po uplynutí 5 let ode dne jejich přiznání. (§ 56 odst. 3 a odst. 4 ZoZ).

Výplata podpor v nezaměstnanosti a jejich splatnost

Problematickou ohledně vyplácení a splatnosti podpor v nezaměstnanosti upravuje § 53 odst. 1 až odst. 3 ZoZ. Veškeré podpory v nezaměstnanosti včetně kompenzace odstupného jsou vypláceny v české měně a podle toho, jaký způsob výplaty si uchazeč o zaměstnání zvolí, mohou být vypláceny převodem na určený platební účet nebo poštovní poukázkou na zvolenou adresu.

Podpory v nezaměstnanosti jsou splatné v následujícím kalendářním měsíci po nabytí právní moci rozhodnutí o jejich přiznání. V odůvodněných případech mohou být vypláceny zálohově a zaúčtovány až při další splátce.

V případě, že uchazeč o zaměstnání splní podmínky pro přiznání pouze pro část kalendářního měsíce, vypočte se pouze v poměrné výši, která odpovídá počtu kalendářních dnů, pro které byly podmínky splněny. Konečná částka se vždy zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

3.3.2 Podpora při rekvalifikaci

Nárok na podporu při rekvalifikaci má podle § 40 odst. 1 ZoZ uchazeč o zaměstnání (netýká se zájemců o zaměstnání), který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni, k němuž by mu měla být přiznána podpora při rekvalifikaci, nemá nárok na poskytování starobního důchodu. Podle § 40 odst. 2 a odst. 3 ZoZ o podpoře při rekvalifikaci rozhoduje ve správním řízení krajská pobočka Úřadu práce a poskytuje se po celou dobu rekvalifikace s výjimkou dob podle § 44 odst. 1 ZoZ (nárok na starobní důchod, poskytování dávek nemocenského pojištění a vazby).

Po dobu, po kterou je uchazeči o zaměstnání poskytována podpora při rekvalifikaci se neposkytuje podpora v nezaměstnanosti.

1) Výše podpory při rekvalifikaci podle § 50 odst. 3 ZoZ činí:

- 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání,
- 60 % z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc u uchazeče o zaměstnání, který naposledy vykonával samostatně výdělečnou činnost.

2) Uchazeči, kterému vznikl nárok na podporu započtením náhradní doby, kterému nelze stanovit vyměřovací základ nebo uchazeči, který bez svého zavinění nemůže doložit výši průměrného čistého výdělku, se podpora při rekvalifikaci stanoví podle § 51 odst. 2 ZoZ ve výši:

- 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

3) Maximální výše podpory při rekvalifikaci podle § 50 odst. 6 ZoZ činí:

- 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

O podpoře při rekvalifikaci rozhoduje a vydává rozhodnutí ve správním řízení, zahájené z moci úřední příslušná krajská pobočka Úřadu práce. Výsledné částky se vždy zaokrouhlují na celé koruny nahoru.

3.4 Odstupné a kompenzace odstupného

Fyzické osobě, které byl ukončen pracovní poměr výpovědí danou zaměstnavatelem nebo byl ukončen pracovní poměr dohodou se zaměstnavatelem z důvodů podle § 52 písm. a) až písm. c) zákoníku práce, náleží podle § 67 odst. 1 zákoníku práce odstupné ve výši:

- jedenásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, v případě trvání pracovního poměru u zaměstnavatele méně než 1 rok,
- ve výši dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, v případě trvání pracovního poměru u zaměstnavatele alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, v případě trvání pracovního poměru u zaměstnavatele alespoň 2 roky.

Mezi důvody ukončení pracovního poměru, které vymezuje § 52 písm. a) až písm. c) zákoníku práce patří:

- a) úplné zrušení zaměstnavatele nebo jeho části,
- b) přemístění zaměstnavatele nebo jeho části,
- c) organizační důvody, kdy se zaměstnanec stane nadbytečným rozhodnutím zaměstnavatele nebo příslušný orgán rozhodne za účelem zvýšení efektivnosti práce o změně jeho pracovních úkolů, snížení počtu zaměstnanců, změně technického vybavení a o jiných dalších změnách.

V případě kdy bylo uchazeči o zaměstnání, kterému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti vyplaceno zákonné odstupné, začne mu být podle § 44a ZoZ vyplácena podpora v nezaměstnanosti až po uplynutí doby určené podle počtu výše uvedených násobků průměrného měsíčního výdělku. Stejně tak začne být vyplácena podpora v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání až po uplynutí doby, za kterou mu náleželo zákonné odstupné a byla mu poskytnuta kompenzace odstupného (§ 44b odst. 1 ZoZ).

Kompenzaci odstupného upravuje § 44b odst. 1 až odst. 6 ZoZ a je poskytnuta uchazeči o zaměstnání tehdy:

- a) kdy vznikne po splnění podmínek uchazeči o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti,
- b) kdy nebylo uchazeči o zaměstnání vyplaceno zákonné odstupné po ukončení pracovního nebo služebního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, nebo v den ukončení tohoto pracovního poměru.

Výše kompenzace odstupného je stanovena:

- jako násobek doby, za kterou náleží zákonné odstupné a 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl uchazeči o zaměstnání zjištěn v posledním ukončeném zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání,
- ve výši 0,15násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání zařazen do evidence uchazečů, v případě že nebude schopen průměrný měsíční čistý výdělek doložit,
- v případě, že uchazeči o zaměstnání náleží kompenzace jen za část kalendářního měsíce, je její výše stanovena pouze v poměrné části, která odpovídá počtu kalendářních dnů, ze které mu kompenzace náleží.

O kompenzaci odstupného rozhoduje a vydává rozhodnutí ve správním řízení, zahájené z moci úřední příslušná krajská pobočka Úřadu práce. Výsledné částky se vždy zaokrouhlují na celé koruny nahoru.

Příslušná krajská pobočka úřadu práce podává informaci zaměstnavateli do 3 pracovních dnů od vyplacení kompenzace a její výši. Zaměstnavatel je povinen uhradit tuto výši do 10 pracovních dnů od doručení informace o vyplacení této kompenzace, a to i v případě že dlužné zákonné odstupné zaměstnanci již uhradil. V případě, že tak neučiní, podává o tomto příslušná krajská pobočka Úřadu práce oznámení příslušnému celnímu úřadu podle adresy sídla zaměstnavatele, který následně neuhrazenou výši kompenzace vymáhá po zaměstnavateli.

4 Analýza trhu práce a politiky zaměstnanosti v okrese Vsetín v období 2012–2017

Tato kapitola bude zaměřena na praktickou část, kde bude podrobně charakterizován okres Vsetín, analyzována situace na trhu práce v tomto okrese se zaměřením na poptávku na nabídku po práci. Poslední subkapitola bude ve stručnosti věnována analýze aktivní a pasivní politiky nezaměstnanosti v okrese.

4.1 Charakteristika okresu Vsetín

Okres Vsetín se nachází v severní části Zlínského kraje, jehož je součástí. Okres Vsetín sousedí se svou jihozápadní hranicí s okresem Zlín a Kroměříž, které jsou také součástí Zlínského kraje. Na severní straně sousedí okres Vsetín s Olomouckým a Moravskoslezským krajem a na jihovýchodní straně hraničí se Slovenskou republikou. Se svou rozlohou 1 143 km² a pokrytím 29 % území Zlínského kraje patří mezi největší okres kraje. Území okresu leží v podhůří Moravskoslezských Beskyd a Javorníků, pokrývá 54 % lesů celkové plochy a pouze 35 % připadá na zemědělskou půdu. Patří tak k nejhornatějším a nejlesnatějším okresům v České republice. Tyto horské louky a pastviny umožňují různé formy zemědělské produkce, jakou je například pastevectví. Okres Vsetín je poměrně chudý na ložiska nerostných surovin. Pouze okrajově se na severovýchodě nachází ložiska černého uhlí a z jižní oblasti ložiska zemního plynu. Na významu pak nabývá těžba pískovce a stavebního kamene. Okresem protéká Vsetínská a Rožnovská Bečva, které se slévají ve Valašském Meziříčí a prostřednictvím řeky Dunaje a Moravy se vlévají do Černého moře. V důsledku tání sněhu nebo přívalových dešťů často průtoky řek kulminují a mohou tak vznikat rozsáhlé povodně (ČSÚ, 2016).

Z ekonomicky aktivních obyvatel v okrese Vsetín zaměstnává zemědělství pouze 2,6 %. Nejvíce těchto obyvatel je zaměstnáno v průmyslu, a to celkem 35,8 %. Jde zde zejména o strojírenský, elektronický a dřevařský průmysl, ale také se v okrese soustředí na průmysl sklářský a gumárenský (Valašské Meziříčí, Zubří, Rožnov pod Radhoštěm). Dále je větší podíl ekonomicky aktivních obyvatel uplatněno v oblasti obchodu, sociální činnosti, poskytování služeb a stavebnictví (ČSÚ, 2016).

Okres Vsetín je také velice atraktivní v oblasti rekreace a rozvíjející se sféry cestovního ruchu díky své krajině, která je nejcenějším bohatstvím tohoto regionu.

Atraktivní pro sféru cestovního ruchu je právě krajinná oblast Beskydy, se svou rozlohou více jak 555 km². Tato oblast nabízí kromě horské přírody s původními pralesovými porosty s výskytem vzácných živočichů a rostlin také širokou škálu sportovního využití. Zejména jde o cykloturistiku, lyžování a turistiku. Jedním z nejnavštěvovanějších míst v okrese je Valašské muzeum v přírodě a skanzen, který se nachází v Rožnově pod Radhoštěm. Dále také např. socha boha Radegasta nad Pustevnami, sousoší Cyrila a Metoděje na Radhošti a mnoho dalších významných míst (ČSÚ, 2016).

Demografie a obyvatelstvo

Okres Vsetín je složen z 61 obcí, z čehož 6 z nich mají statut města a 1 statut městyse, kterým je Nový Hrozenkov. Statut města má Vsetín, který je i městem okresním, dále má statut města Rožnov pod Radhoštěm, Zubří, Valašské Meziříčí, Kelč a Karolinka (ČSÚ, 2008).

Obyvatelstvo v okrese Vsetín dosáhlo v roce 2016 počtu 143 380 (ČSÚ, 2017). Podrobné členění obyvatel podle pohlaví a věku je možno vidět v následující tabulce 4.1.

Tabulka 4.1 Trvale žijící populace v okrese Vsetín

Okres Vsetín	2012	2013	2014	2015	2016
% obyvatel ve věku 0 – 14 let	14,7	14,8	14,9	15	15,1
% obyvatel ve věku 15 – 64 let	68,4	67,7	67,2	66,6	65,9
% obyvatel ve věku 65 let a více	16,8	17,5	18	18,4	19
Počet žen	73 746	73 532	73 366	73 786	72 876
Počet mužů	70 929	70 830	70 645	69 936	70 504
Celkový počet obyvatel	144 675	144 362	144 011	143 722	143 380

Zdroj: ČSÚ (2017), vždy k 31. 12., vlastní zpracování

Z tabulky 4.1 je evidentní, že v okrese Vsetín žije více žen než mužů s rozdílem, který dosahuje zhruba 3 000, a to ve všech sledovaných obdobích. Vzhledem k tomu, že všechny druhy zaměstnání nejsou vhodné pro obě pohlaví, je proto vyváženost pohlaví velice důležitá. Dále je možno z tabulky vidět, že nejvyšší procento obyvatel ve všech sledovaných období je právě v produktivním věku 15 – 64 let. Tato skutečnost může být z ekonomického pohledu stále velice příznivá, avšak jak konstatuje Mareš (2002), tento stále rostoucí podíl populace v produktivním věku bude muset v budoucnu získávat svůj příjem jiným způsobem než právě

prodejem vlastní pracovní síly na trhu práce. Celkový počet obyvatel v okrese se ve sledovaném období jen mírně každoročně snižuje.

4.2 Analýza trhu práce v okrese Vsetín

Trh práce se podobně jako jiný trh zakládá na vztahu dvou subjektů. V případě trhu práce se jedná o vztah mezi subjektem, který svoji práci nabízí a subjektem, který má o tuto práci zájem a je ochoten nabízenou práci koupit (Kuchař, 2007). Analýzu trhu práce můžeme tedy chápat jako analýzu poptávky po práci, kdy jednotliví zaměstnavatelé na trhu práce nabízejí práci a hledají pracovníky, které následně uplatňují. Tato subkapitola se věnuje zaměstnavatelům, kteří poptávají pracovní sílu, dále se věnuje celkové a zahraniční zaměstnanosti a evidovaným volným pracovním místům. Veškerá analýza trhu práce v okrese Vsetín je provedena za období let 2012 – 2017.

4.2.1 Poptávka po práci

Poptávka po práci je odvozena od poptávky po finálních výrobcích, které jsou v podstatě výstupem této poptávané práce. Práce je výrobním faktorem, který nefunguje samostatně a je nutné, aby se zkomboval s dalšími vstupy. Tento fakt může také výrazně ovlivnit poptávku po práci (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009). V zájmu firem je pro danou úroveň poptávky po práci co nejširší nabídka práce a naopak pro daný počet pracovníků je v jejich zájmu, aby byla poptávka po práci co nejvyšší (Mareš, 2002).

Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009) zařazují mezi základní motivační prvky poptávky po práci zejména:

- mzdu,
- množství poptávaného zboží a služeb vyráběných prostřednictvím práce,
- produktivitu práce,
- hodnotu a cenu vyrobených produktů,
- očekávané tržby,
- ceny dalších vstupů,
- množství pracovní síly a její kvalitu.

Dále rozlišují poptávku po práci na individuální a tržní s tím, že tržní poptávka po práci představuje horizontální součet všech individuálních poptávek firem, které práci poptávají.

Zaměstnavatelé

K analýze trhu práce a zaměstnanosti je nutno se zaměřit i na zaměstnavatele, kteří jsou neodmyslitelnou součástí trhu práce zajišťující zaměstnanost. V okrese Vsetín v současnosti zajišťuje zaměstnanost více než 150 monitorovaných podniků a také více než 30 z nich zaměstnává přes 200 osob. Tyto podniky nejvíce působí v elektrotechnickém, chemickém a automobilovém průmyslu. V následující tabulce 4.2 je zaznamenáno 10 největších podniků v okrese Vsetín s nejvyššími počty zaměstnanců.

Tabulka 4.2 Největší zaměstnavatelé v okrese Vsetín

	Název firmy	Sídlo	Odvětví	Počet zaměstnanců
1.	ON SEMICONDUCTOR CZECH REPUBLIC, s.r.o.	Rožnov pod Radhoštěm	elektrotechnický průmysl	nad 1 300
2.	WOCO STV s.r.o.	Vsetín	automobilový průmysl	nad 900
3.	DEZA, a.s.	Valašské Meziříčí	chemický průmysl	nad 900
4.	INDET SAFETY SYSTEMS a.s.	Vsetín	chemický/automobilový průmysl	nad 900
5.	Austin Detonator s.r.o.	Vsetín	elektrotechnický průmysl	nad 700
6.	Brose CZ spol. s r.o.	Rožnov pod Radhoštěm	automobilový průmysl	nad 700
7.	Gumárny Zubří, akciová společnost	Zubří	chemický/automobilový průmysl	nad 600
8.	Vsetínská nemocnice a.s.	Vsetín	zdravotnictví	nad 600
9.	PWO Czech Republic a.s.	Valašské Meziříčí	strojírenský průmysl	nad 600
10.	TES VSETÍN s.r.o.	Vsetín	elektrotechnický průmysl	nad 600

Zdroj: ÚPČR interní (2018), vlastní zpracování

Nejvýznamnější společností, která se drží dlouhodobě na prvním místě v žebříčku zaměstnavatelů v okrese Vsetín je ON SEMICONDUCTOR CZECH REPUBLIC s.r.o.. Tato společnost zajišťuje v okrese Vsetín s nejaktuálnějším počtem 1 650 zaměstnanců nejvyšší zaměstnanost a také nejvyšší produkci. Jde o jedinou společnost, která v okrese zaměstnává více než 1 000 osob. Vznikla v roce 2003 fúzí společností, které byly navazujícími nástupci na výrobní tradici bývalého státního podniku TESLA. Jednalo se o společnost

TESLA SEZAM, která byla zaměřena na výrobu polovodičových čipů a TEROSIL se zaměřením na výrobu křemíku. Společnost sídlí v Rožnově pod Radhoštěm a zabývá se výrobou křemíkových desek, polovičatých čipů a návrhem integrovaných obvodů (ON Semiconductor Czech, 2018).

Dalšími významnými firmami v okrese Vsetín jsou firmy zaměstnávající v rozmezí od 900 do 1 000 osob. Jak můžeme vidět v tabulce 4.2, patří zde Vsetínská firma WOCO STV s.r.o., působící v automobilovém průmyslu zabývající se funkčními řešeními pro karosérie a pohony v oblasti akustiky, aktuatoriky a polymerových systémů, dále firma DEZA, a.s., se sídlem ve Valašském Meziříčí, působící v chemickém průmyslu zabývající se s téměř stodvacetiletou tradicí výrobou aromatických uhlovodíků a dalších chemických látek, další Vsetínská firma INDET SAFETY SYSTEMS a.s., která působí v automobilovém průmyslu se specializací na vývoj a výrobu pyrotechnických iniciačních prvků pro použití v bezpečnostních systémech automobilů, jako jsou airbagy a bezpečnostní pásy.

Podle tabulky 4.2 v okrese Vsetín působí další dvě firmy zaměstnávající mezi 700 až zhruba 760 osob. Jde konkrétně o další Vsetínskou firmu Austin Detonator s.r.o., působící v elektrotechnickém průmyslu, která se od roku 1999 zabývá výrobou rozbušek, kterou tato firma odkoupila od bývalé Zbrojovky Vsetín. Dále se specializuje na výrobu, výzkum a vývoj iniciačních systémů pro průmyslové trhací práce a další rozvoj. Druhou firmou je Brose CZ spol. s r.o., se specializací na výrobu a vývoj automobilových komponentů pro nejznámější automobilové značky. V České Republice působí v okrese Nový Jičín ve městě Kopřivnice a pro okres Vsetín ve městě Rožnov pod Radhoštěm, kde se zaměřují na výrobu a vývoj dveřních systému automobilů (zámky dveří a moduly zámků).

Poslední skupinou vybraných 10 největších zaměstnavatelů v okrese Vsetín jsou dle tabulky 4.2 firmy zaměstnávající v rozmezí od 600 do 700 osob. Patří zde firma Gumárny Zubří, akciová společnost, působící v chemicko/automobilovém průmyslu, která se specializuje s více jak osmdesátiletou tradicí na výrobu a vývoj produktů z technické pryže, termoplastu a termoplastických elastomerů. Zejména se jedná o výrobu autokoberců a přesných technických výlisků. Dále se firma zabývá výrobou gumárenských směsí k vlastnímu využití firmy, případně i pro další produkci. Ke Gumárnám Zubří také stále patří významná, i když menší část výroby ochranných masek, díky které si stále zachovává statut zbrojovky. V oblasti poskytování zdravotní péče zde dále patří Vsetínská nemocnice a.s., jejímž zřizovatelem je Zlín s působností ve městě Vsetín. Vsetínská nemocnice a.s. získala

v roce 2017 ocenění za 1. místo nejlepší nemocnice kraje. Dále Valašskomeziříčská firma PWO Czech Republic a.s., působící zejména ve strojírenském průmyslu, který je zaměřen na nabídku komplexních služeb v oblasti vývoje, konstrukce, výroby nástrojů a výroby kovových komponentů. Taktéž je tato firma významným dodavatelem plechových výlisků a sestav pro automobilový průmysl. Poslední z těchto firem je v současnosti se svými 603 zaměstnanci Vsetínská firma TES VSETÍN s.r.o.. Jde o firmu, která staví na stoleté tradici i aktivním přístupu k dalšímu rozvoji, působí v elektrotechnickém průmyslu a specializuje se na výrobu elektrických strojů, pohonů a komponentů.

Zaměstnanost

Dle dostupných údajů byl ke konci roku 2017 ve Zlínském kraji okres Vsetín registrován jako třetí okres s největším podílem zaměstnaných osob, tj. s celkovým podílem 23,1 %. Tento podíl zaměstnaných osob je naprosto shodný s koncem roku 2016 a téměř shodný s koncem roku 2015 a 2014, který byl v rozmezí 23 – 24 % (MPSV, 2014 – 2017). Jak již bylo zmíněno dříve, v okrese Vsetín je zajištěno nevíce pracovních míst v odvětví elektrotechnického, chemického a automobilového průmyslu, na kterém je v okrese značná závislost. Ze strany těchto zaměstnavatelů roste zájem o zaměstnávání pracovníků z tzv. třetích zemí, což lze posoudit z trojnásobného nárůstu množství vydaných krátkodobých povolení a platných zaměstnaneckých karet ke konci roku 2017. Nabídka volných pracovních míst je v okrese taktéž každoročně vyšší, ke konci roku 2017 bylo evidováno více než 2 000 volných pracovních míst. Podrobně však v následujícím textu a analýzách.

Zahraniční zaměstnanost

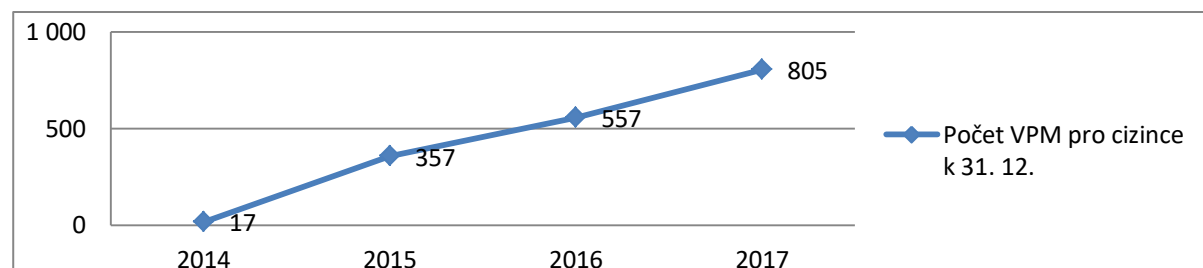
Pojmem zahraniční zaměstnanost se rozumí zaměstnávání cizinců a občanů jiných zemí. Podle ZoZ se je za cizince považována fyzická osoba která nemá statní příslušnost, fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem EU/EHP a Švýcarska, a která není jeho rodinným příslušníkem. O povolení k zaměstnávání cizinců rozhoduje příslušná krajská pobočka Úřadu práce, v jehož územní působnosti má být dané zaměstnávání vykonáváno. Pracovněprávní vztahy mezi cizincem a zaměstnavatelem se řídí zejména zákoníkem práce, obdobně jak je tomu u zaměstnanců, kteří jsou občany České republiky. V případě zaměstnávání cizinců je však umožněno pracovněprávní vztahy upravovat odlišně podle právních předpisů o soukromém mezinárodním právu. Podmínky zaměstnávání cizinců upravuje ZoZ, podle kterého mohou být tyto osoby zaměstnány na území České republiky v případě, že obdržely pracovní povolení, pokud jsou však povolení podle ZoZ nutná.

Dále pak oprávnění k pobytu, nebo zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance. K zahraniční zaměstnanosti nepatří pouze zaměstnávání cizinců, ale také se zde jedná o občany EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinné příslušníky, kteří však mají podmínky pro vstup na trh práce totožné jako občané České republiky (MPSV, 2018a).

Z důvodu integrace informačních systémů MPSV nejsou k dispozici statistické údaje o zaměstnávání zahraničních zaměstnanců v České republice cizinců od roku 2012. V této problematice jsou k dispozici pouze data od roku 2014. Proto byla v následujícím textu analyzována data pouze v letech 2014 – 2017.

Počet zaměstnaných zahraničních osob se ve sledovaném období každoročně zvyšuje. K 31. 12. 2015 bylo v okrese Vsetín zaměstnáno celkem 1 890 zahraničních osob, což bylo oproti konci předcházejícího roku 2014 o 22,73 % méně. Ke konci roku 2016 se opět tento počet zvýšil o 13,54 % s celkovým počtem 2 146 zaměstnaných zahraničních osob. Nejvíce se ve sledovaném období zvýšil tento počet o 31,27 % ke konci roku 2017 s celkovým počtem 2 817 zaměstnaných zahraničních osob (ÚPČR interní, 2018a). Jak je možno vidět v grafu 4.1 každoročně se výrazně zvyšuje i počet volných pracovních míst pro cizince. Ve sledovaném období mnohonásobně vzrostl ke konci roku 2017 počet volných pracovních míst pro cizince od konce roku 2014 o celých 788 (ÚPČR interní, 2018b). Ke konci roku 2014 byl počet volných pracovních míst pro cizince viditelně minimální. Od roku 2014 však tyto počty rostou, a to především v důsledku nedostatku domácích pracovních sil, které zaměstnavatelé z důvodu rostoucí produkce poptávají. Občané České republiky, kteří chtějí za nabízených podmínek pracovat, již díky současné situaci na domácím trhu, kdy bylo dosaženo hranice přirozené míry nezaměstnanosti, dávno zaměstnání mají. Zaplnění těchto volných pracovních pozic domácími pracovníky brání zejména nevyhovující kvalifikace, relativně nízké mzdy a také neochota nezaměstnaných tyto pracovní pozice přijmout.

Graf 4.1 Vývoj počtu volných pracovních míst pro cizince v okrese Vsetín



Zdroj: ÚPČR interní (2018b), vlastní zpracování

Evidovaná volná pracovní místa

V roce 2012 se na situaci trhu práce plně projevoval vliv hospodářské krize. Jak je možno zhodnotit z tabulky 4.3, rok 2012 byl ve sledovaném období v okrese Vsetín, v poměru s celkovým počtem 9 122 uchazečů a s celkovým počtem 320 evidovaných volných pracovních míst velmi nedostatečný. Tak nízký počet evidovaných volných pracovních míst mohl být také ovlivněn novelou ZoZ, která zrušila od 1. 1. 2012 povinnost zaměstnavatelům hlásit volná pracovní místa na úřady práce.

V roce 2013 byla situace na trhu práce stále negativně ovlivňována dozrávající hospodářskou krizí. V poměru s celkovým počtem 9 538 uchazečů a s celkovým počtem 339 evidovaných volných pracovních míst byl rok 2013 také velmi nedostatečný. Na tento počet evidovaných volných pracovních míst mohla mít taktéž stále vliv novelizace ZoZ o zrušení povinnosti zaměstnavatelům hlásit volná pracovní místa na úřady práce.

V roce 2014 byl vzhledem k zlepšující se ekonomické situaci viditelný pokles celkového počtu uchazečů a nárůst počtu volných pracovních míst. K 31. 12. 2014 bylo v okrese Vsetín evidováno 545 volných pracovních míst, což bylo o 207 volných pracovních míst více než ke konci roku 2013. Vliv na zvyšování počtu volných pracovních míst měla také jistě spolupráce úřadů práce se zaměstnavateli prostřednictvím pracovníků monitoringu. Tito pracovníci celoročně prováděli monitorovací návštěvy u zaměstnavatelů v okrese, kterým předávali informace o možnostech dotací na zaměstnance, projektech z oblasti zaměstnanosti apod. Dále také pracovníci monitoringu umožňovali zaměstnavatelům spolupráci při hledání nových zaměstnanců prostřednictvím pořádání výběrových řízení pro zaměstnavatele nebo prostřednictvím nahlášení volných pracovních míst.

V roce 2015 byl opět vzhledem k trvající a zlepšující se ekonomické situaci viditelný, avšak značnější než v roce 2014 pokles celkového počtu uchazečů a nárůst počtu volných pracovních míst. Vliv na zvyšování počtu volných pracovních míst měla také opět celoroční intenzivní spolupráce úřadů práce se zaměstnavateli prostřednictvím pracovníků monitoringu. K 31. 12. 2015 bylo v okrese Vsetín evidováno 1 620 volných pracovních míst, což bylo až o celkem 1 075 volných pracovních míst více než ke konci roku 2014.

V roce 2016 byl stav na trhu práce neměnný. Vzhledem k dobré ekonomické situaci a vyvíjecího monitoringu zaměstnavatelů byl stále, avšak ne až tak značný pokles celkového počtu uchazečů a nárůst počtu volných pracovních míst. K 31. 12. 2016 bylo v okrese Vsetín

evidováno 1 940 volných pracovních míst, což bylo o 320 volných pracovních míst více než ke konci roku 2015.

V roce 2017 se situace na trhu práce stále neměnila. Ekonomický vývoj byl stále pozitivní a intenzivní spolupráce úřadu práce se zaměstnavateli v rámci monitoringu byla taktéž stále efektivní. V tomto roce se již projevily rekordní počty nahlášených volných pracovních míst. K 31. 12. 2017 bylo v okrese Vsetín evidováno rekordních 2 221 volných pracovních míst, což bylo opět o 281 volných pracovních míst více než ke konci roku 2016.

Tabulka 4.3 Počty uchazečů a volných pracovních míst v ČR a v okrese Vsetín

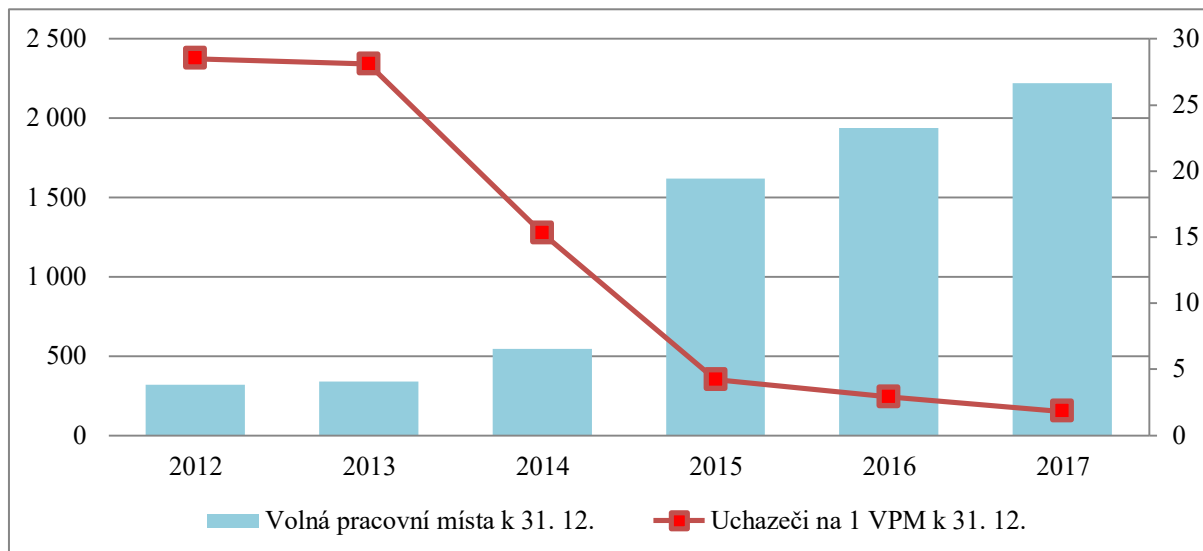
Rok	ČR			okres Vsetín		
	UoZ celkem	VPM celkem	Počet UoZ na 1VPM	UoZ celkem	VPM celkem	Počet UoZ na 1 VPM
2012	545 311	34 893	15,6	9 122	320	28,5
2013	596 833	35 178	17	9 538	339	28,1
2014	541 914	58 739	9,2	8 320	545	15,3
2015	453 118	102 545	4,4	6 798	1 620	4,2
2016	381 373	132 496	2,9	5 698	1 940	2,9
2017	280 620	216 629	1,3	4 067	2 221	1,8

Zdroj: MPSV (2012–2017a), vždy k 31. 12., vlastní zpracování

Ve sledovaném období v okrese Vsetín je z grafu 4.2 evidentní, že v roce 2012 byl v důsledku velmi nízkého počtu evidovaných volných pracovních míst a vysokého počtu uchazečů, počet uchazečů na jedno volné pracovní místo nejvyšší. K 31. 12. 2012 jde o celkovou hodnotu 28,5 uchazeče na jedno volné pracovní místo. V roce 2013 se stav počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo téměř nezměnil. K 31. 12. 2013 jde o celkovou hodnotu 28,1 uchazeče na jedno volné pracovní místo. Jak je dále možno vidět z grafu 4.2, počet uchazečů na jedno volné pracovní místo se v roce 2014 i díky klesajícímu celkovému počtu uchazečů oproti konci roku 2013 výrazně snížil z hodnoty 28,1 na 15,3 uchazeče na jedno volné pracovní místo. V roce 2015 můžeme vidět, že se počet uchazečů na jedno volné pracovní místo i díky značnému nárůstu volných pracovních míst oproti konci roku 2014 opět opravdu výrazně snížil, a to z hodnoty 15,3 až na hodnotu 4,2 uchazeče na jedno volné pracovní místo. Jak je dále viditelné v grafu 4.2, v roce 2016 se počet uchazečů na jedno volné pracovní místo opět oproti konci roku 2015 snížil z hodnoty 4,2 na 2,9 uchazeče na jedno volné pracovní místo. V roce 2017 počet uchazečů na jedno volné pracovní místo

dosáhl rekordního minima (MPSV, 2017b) a oproti konci roku 2016 se snížila hodnota z 2,9 až na hodnotu 1,8 uchazeče na jedno volné pracovní místo.

Graf 4.2 Volná pracovní místa a počty uchazečů na 1 VPM v okrese Vsetín



Zdroj: MPSV (2012–2017a), vlastní zpracování

4.2.2 Nabídka práce

Jak uvádí Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009), nabídku práce tvoří lidé, kteří na trhu práce prodávají svou vlastní pracovní sílu. Každý z těchto individuálních lidí má svobodnou volbu se rozhodnout, zda vstoupí na trh práce a bude ochoten svou práci nabídnout. Při tomto rozhodování hrají velkou roli dva aspekty, a to zda je člověk ochoten obětovat svůj volný čas, který má určitou cenu a jakou cenu je možno práci získat. Cenou za práci je mzda a cenu volného času vyjadřuje ušlá mzda, která představuje to, co by si lidé koupili za peníze vydělané během doby, kterou obětovali svému volnému času. Jak vyplývá z výše uvedeného, u nabídky práce hraje velkou roli jak cena volného času, tak i cena práce.

Nezaměstnanost a její struktura podle pohlaví

Nezaměstnanost představuje v tržním hospodářství jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů. Za nezaměstnané jsou považovány osoby v produktivním věku, které nemají příjem ze zaměstnání ani příjem ze samostatně výdělečné činnosti a jsou uvolněny ze zaměstnání dočasně a čekají tak na přijetí do nového zaměstnání. Dále to jsou zejména osoby, které si aktivně hledají zaměstnání a jsou ochotni do zaměstnání nastoupit (Buchtová a kol., 2002).

Vývoj počtu nezaměstnaných osob ve sledovaných letech má každoročně klesající tendenci, jak lze zhodnotit z tabulky 4.4. V roce 2012 byla struktura nezaměstnanosti taktéž jako v oblasti zaměstnanosti plně ovlivňována hospodářskou krizí. Jak můžeme vidět, struktura nezaměstnaných osob v okrese Vsetín stoupla na celkový počet 9 122 evidovaných uchazečů, s celkovým podílem nezaměstnanosti 11,9 %. V roce 2013 se podíl registrované nezaměstnanosti i přes vliv doznívající hospodářské krize snížil na 9,7 %, což je oproti konci roku 2012 rozdíl o 2,2 procentního bodu. V roce 2014 se vývoj nezaměstnanosti také jevil příznivě. Ke konci tohoto roku byl podíl nezaměstnaných osob 8,5 %, což je ve srovnání se situací ke konci roku 2013 další pokles o 1,2 procentního bodu. V roce 2015 stav klesající nezaměstnanosti dále pokračoval. Podíl nezaměstnaných osob dosáhl hodnoty 7 %, což je opět ve srovnání s koncem předcházejícího roku o 1,5 procentního bodu méně. Během 4 let klesl počet evidovaných uchazečů v okrese Vsetín o více než 2000 osob. V posledních sledovaných letech 2016 a 2017 nezaměstnanost stále klesala. Ke konci roku 2017 klesl podíl nezaměstnaných osob až na hodnotu 4,1 %. Celkový pokles podílu nezaměstnaných osob od konce roku 2012 je 7,8 procentních bodů a počet evidovaných uchazečů klesl celkově od konce roku 2012 o 5 055 osob.

Dále lze z tabulky 4.4 zhodnotit strukturu nezaměstnaných osob podle pohlaví. Ve sledovaném období je evidentní, že ke konci každého roku převažuje v okrese Vsetín více evidovaných mužů než žen. I když se podíl nezaměstnaných osob každoročně snižoval, počet evidovaných mužů byl stále v průměru o 10,26 % vyšší než počet evidovaných žen. Největší dva procentní rozdíly jsou zaznamenány v letech 2013 a 2017. V roce 2013 byl počet evidovaných mužů až o 13, 12 % vyšší než počet evidovaných žen a v roce 2017 dělal tento rozdíl 12,9 %.

Tabulka 4.4 Počet a struktura nezaměstnaných osob podle pohlaví v okrese Vsetín

Rok	Počet a struktura nezaměstnaných v okrese Vsetín				Podíl nezam. v %
	Celkem	Ukazatel	Muži	Ženy	
k 31. 12. 2012	9 122	Počet	5010	4 112	11,9
		%	54,92	45,08	
k 31. 12. 2013	9 538	Počet	5395	4 143	9,7
		%	56,56	43,44	
k 31. 12. 2014	8 320	Počet	4544	3 776	8,5
		%	54,62	45,38	
k 31. 12. 2015	6 798	Počet	3668	3 130	7,0
		%	53,96	46,04	
k 31. 12. 2016	5 698	Počet	3093	2 605	5,9
		%	54,28	45,72	
k 31. 12. 2017	4 067	Počet	2296	1771	4,1
		%	56,45	43,55	

Zdroj: MPSV (2012–2017b), vlastní zpracování

Struktura nezaměstnanosti podle věku a vzdělání

Jak je možno vidět v tabulce 4.5, v okrese Vsetín se počet evidovaných osob v důsledku klesající nezaměstnanosti v jednotlivých kategoriích celkově snižuje. Největší a téměř vyrovnaný počet uchazečů byl ke konci roku 2012 a 2013 ve všech kategoriích kromě kategorie do 19 let a nad 60 let. Nejméně evidovaných uchazečů je každoročně v kategorii do 19 let, což je způsobeno zejména tím, že v tomto věku se jedná o osoby, které jsou stále studenty středních škol. Kategorie nad 60 let má také každoročně nejnižší počet uchazečů, avšak ke konci roku 2017 byl jejich počet nejvyšší a ve srovnání s koncem roku 2012 se zvýšil počet uchazečů v této kategorii až o 238 osob. Navýšení počtu uchazečů v této kategorii je způsobeno zejména skutečností, že se zvyšuje počet osob, které dosáhly důchodového věku, avšak v důsledku chybějících započitatelných dob důchodového pojištění jim zaniká nárok na starobní důchod. Stejně tak je viditelně vyšší počet uchazečů v kategorii 50–59 let v roce 2017, což může být taktéž z části způsobeno z výše uvedených důvodů. Tato kategorie uchazečů patří k problémové skupině uchazečů nad 50 let věku, kteří jsou velice obtížně umístitelní na trhu práce. V letech 2014–2017 byly počty uchazečů v kategorii 20–29 let, 30–39 let a 40–49 let s menšími rozdíly téměř srovnatelné. Pouze kategorie 50–59 let od konce roku 2014 s počty uchazečů nad ostatními kategoriemi převyšovala. Dále také možno z tabulky 4.5 zhodnotit, že průměrný věk uchazečů se každým rokem zvyšuje. Ke konci roku 2017 dosáhl průměrný věk uchazečů 44,1 let.

Tabulka 4.5 Struktura uchazečů podle věku v okrese Vsetín

Celkem	Uchazeči o zaměstnání						
	do 19 let	20–29 let	30–39 let	40–49 let	50–59 let	nad 60 let	Průměrný věk
k 31. 12. 2012	141	2 224	2 026	1 981	2 270	219	39,1
k 31. 12. 2013	340	2 231	2 159	2 109	2 378	321	39,8
k 31. 12. 2014	102	760	891	935	1 053	35	40,9
k 31. 12. 2015	92	593	701	759	919	66	41,6
k 31. 12. 2016	71	473	551	608	798	104	42,4
k 31. 12. 2017	106	703	710	872	1 219	457	44,1

Zdroj: MPSV (2012–2017b), vlastní zpracování

V příloze 1, kde je znázorněn graf z hlediska struktury nezaměstnaných osob podle vzdělání, je možné opět rozpoznat každoročně klesající počet uchazečů. Ke snižování dochází ve všech oblastech rovnoměrně a jejich změna se odvíjí od velikosti každé skupiny.

Ve sledovaném období je ve všech letech nejmenší kategorie uchazečů bez vzdělání. Dále kromě roku 2014, kde je jen mírný rozdíl, je nejmenší kategorie uchazečů s nižším středním a s nižším středním odborným vzděláním. Naopak každoročně je nejmenší kategorie uchazečů se středním odborným vzděláním s výučním listem. Následují je další dvě kategorie uchazečů, které mají každý rok výrazně vyšší počet uchazečů ve srovnání s ostatními kategoriemi. S druhými celkově nejvyššími počty uchazečů jde o kategorii uchazečů s úplným středním odborným vzděláním (s vyučením i maturitou) a středním odborným vzděláním s maturitou (bez vyučení). Dále navazuje s vyššími počty kategorie uchazečů se základním vzděláním. Ostatní znázorněné kategorie se až na kategorii uchazečů s vysokoškolským vzděláním drží na téměř stejné úrovni.

Nezaměstnanost podle délky evidence

Jak vyplývá z tabulky 4.6 a z grafu v příloze 2, ve sledovaném období je každoročně největší procento uchazečů v kategorii do 3 měsíců. Nejvyšší procento osob bylo v této kategorii v roce 2017 s celkovým počtem 1 634 osob. Do této kategorie patří uchazeči, kteří nemají problém uplatnit se rychle na trhu práce a jsou zde evidováni pouze na přechodnou dobu. Jedná se zpravidla o dobu mezi ukončením jednoho zaměstnání a nástupem do zaměstnání druhého. Procento osob se v této kategorii díky klesající nezaměstnanosti každoročně zvyšuje. Další největší procento uchazečů je v kategorii nad 24 měsíců. Takto dlouhodobá evidence může být způsobena mnoha aspekty. Může zde působit i fakt, že čím delší dobu je osoba evidována, tím více se stává pro zaměstnavatele neatraktivní. Do této kategorie patří zejména problémové skupiny uchazečů, jako jsou osoby pečující o děti, osoby starší 50 let, uchazeči z výkonu trestu, zdravotně znevýhodněné osoby apod. Naopak nejnižší procento osob je každoročně v kategorii 9–12 měsíců a nejnižší procento osob bylo v této kategorii v roce 2017 s celkovým počtem 214 osob.

Tabulka 4.6 Počet uchazečů podle délky evidence v okrese Vsetín

Délka evidence v měsících	do 3	%	3–6	%	6–9	%	9–12	%	12–24	%	nad 24	%
k 31. 12. 2012	2987	32,75	1636	17,93	824	9,03	623	6,83	1184	12,98	1 868	20,48
k 31. 12. 2013	2569	27,81	1474	15,96	891	9,64	514	5,56	1729	18,72	2061	22,31
k 31. 12. 2014	2404	28,89	1235	14,84	737	8,86	564	6,78	1217	14,63	2163	26
k 31. 12. 2015	2152	31,66	1097	16,14	608	8,94	383	5,63	763	11,22	1795	26,4
k 31. 12. 2016	2063	36,21	954	16,74	484	8,49	323	5,67	616	10,81	1258	22,08
k 31. 12. 2017	1634	40,18	615	15,12	355	8,73	214	5,26	398	9,79	851	20,92

Zdroj: MPSV (2012–2017b), vlastní zpracování

Problémové skupiny uchazečů o zaměstnání

Osoby na trhu práce jsou při hledání zaměstnání podmíněny různými charakteristikami, díky kterým jsou tyto osoby vyčleňovány do skupin osob s vyšším rizikem ztráty zaměstnání a jsou předurčeny k dlouhodobé nebo opakované nezaměstnanosti. K těmto charakteristikám patří zejména vzdělání, věk, zdravotní stav, vzdělání příslušnost k etnické menšině. Nezaměstnaností jsou tak nejvíce ohroženy určité sociální skupiny obyvatel (Buchtová a kol., 2002). Každá sociální skupina obyvatel má odlišnou schopnost reagovat na změny, které s sebou nese vývoj na trhu práce. Mnohem větší překážkou v nalezení zaměstnání než nedostatek kreativity, nebo ochota dojíždět do zaměstnání, je právě nedostatečné vzdělání, vyšší věk nebo i odlišná barva pleti (Kuchař, 2007).

K problematickým skupinám osob na trhu práce patří široká škála charakteristických skupin. Autoři Buchtová a kol. (2002), Mareš (2002), Kuchař (2007), Václavíková, Kolibová a Kubicová, (2009) a Šimek (2010) vymezují u problematických skupin zejména osoby se zdravotním postižením, zdravotním omezením, mladistvé a absolventy, osoby společensky nepřizpůsobivé, bez vzdělání, pečující o děti do 15 let věku a osoby starší 50 let věku.

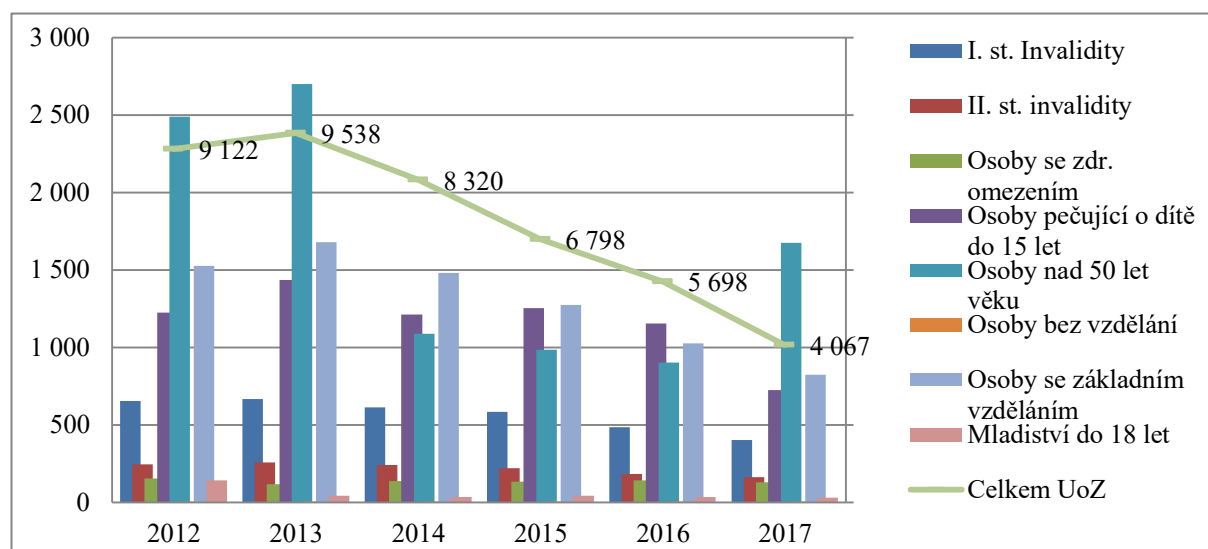
I přesto, že je vývoj počtu nezaměstnaných osob ve sledovaném období každoročně klesající, stále jsou zde skupiny uchazečů, které mají různá omezení při uplatnění na trhu práce. Jak je možno vidět v grafu 4.3, ve sledovaných letech je v okrese Vsetín s největšími počty uchazečů problémová skupina osob nad 50 let věku. V roce 2017 byl počet těchto uchazečů v poměru s celkovým počtem uchazečů značně vysoký. Jde zde o uchazeče, kteří jsou od 50 let velmi problematicky umístitelní na trhu práce a jsou zde také započtení uchazeči ve věku od 60 let a více. V této věkové skupině jsou uchazeči evidováni často dlouhodobě, kterým zpravidla v důsledku chybějících dob důchodového pojištění nevzniká nárok na starobní důchod.

Další problematickou skupinou v okrese Vsetín jsou osoby pečující o dítě do 15 let věku. U této skupiny bývá zpravidla problémem umístění dítěte v mateřské školce, nebo také najít si vhodné zaměstnání, které by současně umožňovalo péči o dítě. I přes velký počet nabízených volných pracovních míst, je stále s ohledem na směnnost a úvazky umístění těchto osob velice problematické.

Poslední ze tří nejpočetnějších problémových skupin v okrese Vsetín je skupina uchazečů se základním vzděláním. I přesto, že se také zvyšuje počet volných pracovních míst

s dostačujícím základním vzděláním, nedaří se stále tyto uchazeče uplatnit. Důvodem může být zejména nízké platové ohodnocení nebo také nedostatečně ohodnocený vícesměnný provoz.

Graf 4.3 Vybrané problémové skupiny uchazečů o zaměstnání v okrese Vsetín



Zdroj: MPSV (2012–2017b), vždy k 31. 12., vlastní zpracování

Evidence uchazečů z EU a EHP

Z důvodu integrace informačních systémů MPSV nejsou k dispozici statistické údaje o zaměstnávání cizinců od roku 2012. V této problematice jsou k dispozici pouze data o evidovaných uchazečích z EU, EHP a třetích zemí od měsíce července roku 2014. Proto byla analyzována data pouze v letech 2014–2017.

Tabulka 4.7 Počty uchazečů evidovaných z EU/EHP v okrese Vsetín

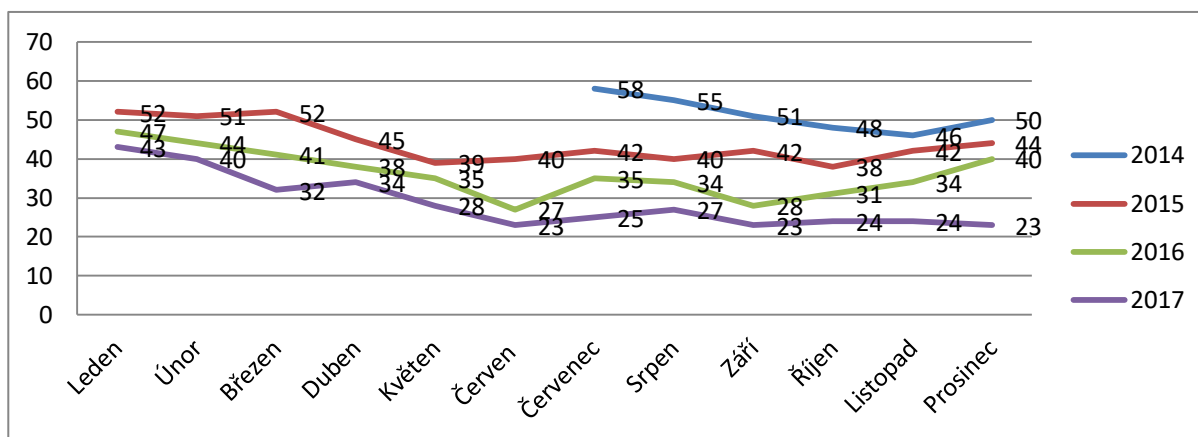
Uchazeči z EU/EHP v ČR	2014	Z toho ženy	2015	Z toho ženy	2016	Z toho ženy	2017	Z toho ženy
Celkem	63	29	55	23	50	24	26	14
Věková struktura								
Mladiství do 19 let	0	0	1	0	0	0	0	0
20–29 let	9	4	14	5	8	4	6	2
30–39 let	19	10	12	6	16	8	4	3
40–49 let	23	11	18	8	13	6	7	3
50–59 let	7	3	8	3	10	5	8	5
60 a více	5	1	2	1	3	1	1	1

Zdroj: MPSV (2012–2017c), vždy dosažitelní k 31. 12., vlastní zpracování

Jak lze vidět v tabulce 4.7 celkový počet evidovaných uchazečů z EU/EHP a třetích zemí v okrese Vsetín není příliš vysoký a každoročně se relativně tento počet snižuje. V roce 2017 klesl počet těchto uchazečů až o polovinu. Také je z tabulky evidentní, že počty mužů a žen jsou v této skupině téměř srovnatelné. Každoročně tento rozdíl dělá v průměru pouze o 5 mužů více. Dokonce v roce 2016 a 2017 rozdíl klesl pouze na 2 muže. Dále je možno z tabulky 4.7 zhodnotit, že nejvíce evidovaných uchazečů v této skupině je ve věku od 30 do 49 let. Téměř nulová evidence je u osob mladistvých až do 19 let a počet uchazečů této skupiny se také snižuje již od 50 let věku.

Většina těchto pracovníků ze zahraničí registrovaných na kontaktních pracovištích Úřadu práce ve Vsetíně představují ve sledovaných letech 2014 až 2016 převážně slovenští občané. Je tomu tak především z důvodu využití blízkosti hranic a následně možnosti denního dojíždění do zaměstnání. Z praxe je z těchto důvodů pro registraci využíváno zejména kontaktní pracoviště v Rožnově pod Radhoštěm. Jak je možno vidět v následujícím grafu 4.4, počet evidovaných slovenských občanů se však taktéž s ohledem na klesající nezaměstnanost každým rokem snižuje. Z třetích zemí jsou zde registrováni ve sledovaném období zejména občané z Ukrajiny (MPSV, 2012–2017c)

Graf 4.4 Vývoj počtu evidovaných slovenských občanů od července 2014 v okrese Vsetín



Zdroj: MPSV (2012–2017c), vlastní zpracování

4.3 Analýza politiky zaměstnanosti v okrese Vsetín

Tato subkapitola je ve stručnosti zaměřena zejména na analýzu a realizaci nejvíce využívaných nástrojů APZ v tomto okrese v letech 2012–2017 a stručnou charakteristiku pasivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na podporu v nezaměstnanosti.

4.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Při realizaci a uplatňování jednotlivých nástrojů APZ je v okrese Vsetín vždy nejdříve respektována a zohledňována hlavní zásada. Jedná se o zásadu podporovat prostřednictvím nástrojů APZ nejdříve ty uchazeče, které nelze z individuálních důvodů uplatnit na trhu práce jinak, než s využitím příspěvků APZ a je zde také předpoklad dlouhodobé evidence. Jedná se zejména o uchazeče se zdravotním postižením, dlouhodobě evidované, absolventy do 30 let, osoby starší 50 let nebo taktéž osoby ohrožené sociálním vyloučením a osoby z výkonu trestu, kterým je potřeba věnovat zvýšenou pozornost.

V okrese Vsetín jsou nejvíce realizovány nástroje, které jsou orientovány právě na výše uvedené znevýhodněné osoby. Jak je možno zhodnotit z tabulky v příloze 3, nejvíce jsou realizovány veřejně prospěšné práce (VPP) a společensky účelná pracovní místa (SÚPM). Výdaje na vytvoření těchto pracovních míst jsou hrazeny ze dvou zdrojů, kterými jsou zdroje národní (ze státního rozpočtu) a nejčastěji z Evropského sociálního fondu (ESF).

Veřejně prospěšné práce

Jak je možno dále zhodnotit z tabulky v příloze 3, v roce 2012 bylo v okrese Vsetín vytvořeno celkem 304 míst pro VPP. V roce 2013 vzrostl tento počet až o 250 míst, což je o 82,24 % více než v předcházejícím roce. V roce 2014 se počet vytvořených míst na VPP naopak snížil na 496 míst, což je meziroční snížení o 10,47 %. V roce 2015 se opět počet vytvořených míst oproti roku 2014 zvýšil o 140 míst, což je o více jak 100 % více než v roce 2012. V roce 2015 a 2016 se tento počet vytvořených pracovních míst meziročně snížil o 106 míst a stejně tak v roce 2016 a 2017 došlo opět k meziročnímu poklesu o 143 míst.

Společensky účelná pracovní místa

V roce 2012 bylo v okrese Vsetín vyhrazeno celkem 165 SÚPM, v roce 2013 se tento počet výrazně zvýšil na 554 míst, což je meziroční nárůst o více jak 200 %. V roce 2014 se počet vyhrazených SÚPM opět meziročně zvýšil o 237 míst, což je meziroční nárůst o dalších 45,84 %. V roce 2015 byl poslední nárůst počtu vyhrazených SÚPM na 888 míst. V roce 2015 a 2016 se taktéž jako u VPP počet vyhrazených SÚPM meziročně výrazně snížil o 492 míst. V roce 2017 klesl počet vyhrazených SÚPM na 244 míst, což je o 152 míst méně jak v roce 2016. Snižování počtu vyhrazených SÚPM je ovlivněno vývojem nezaměstnanosti, která se

každoročně snižuje a zaměstnavatelé tak poptávají velké množství pracovní síly i bez požadavků na příspěvky APZ.

Společensky účelná pracovní místa – SVČ

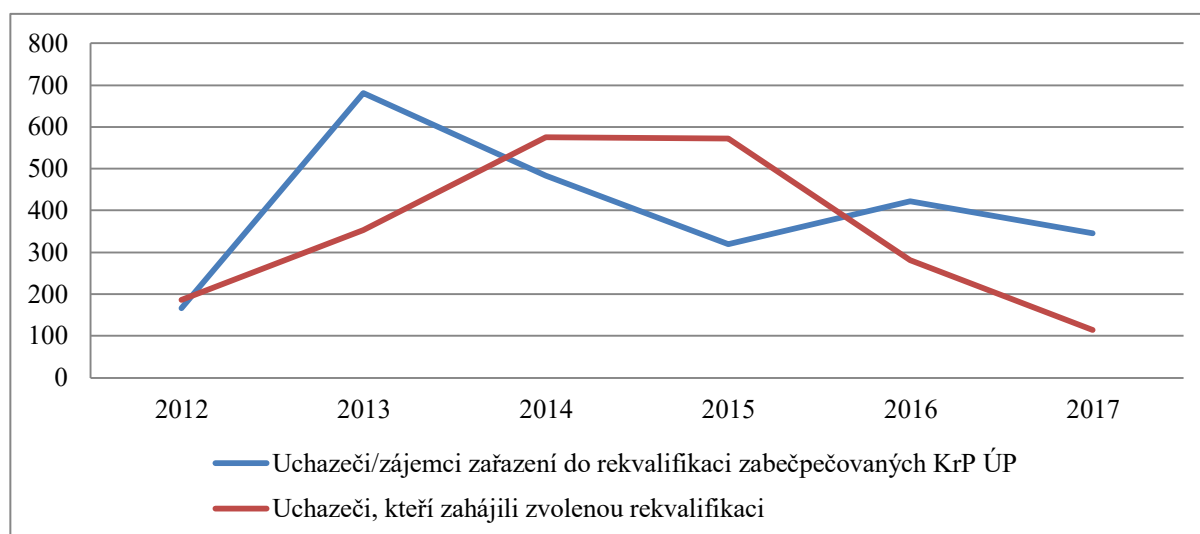
Dalším využívaným nástrojem APZ v okrese Vsetín v rámci SÚPM jsou příspěvky pro budoucí osoby samostatně výdělečně činné (SÚPM – SVČ). Tento nástroj mohou využít pouze uchazeči, kteří vidí reálnou šanci uplatnit se na trhu práce jako samostatně podnikající osoby a pouze jen uchazeči, kteří dosud nepodnikali. V okrese Vsetín Úřad práce nejdříve uchazečům nabízí vzdělávací aktivity v rámci dalšího nástroje APZ, kterým jsou rekvalifikace. Poskytnuté rekvalifikace mohou být zaměřeny na rozšíření kvalifikace potřebné k budoucímu podnikání. Zejména se však jedná o rekvalifikaci „Základy podnikání“, kterou musí uchazeč pro poskytnutí tohoto příspěvku absolvovat. V rámci tohoto rekvalifikačního kurzu zpracovává uchazeč vlastní podnikatelský záměr, který také musí pro poskytnutí příspěvku obhájit. Nutnost absolvování této rekvalifikace závisí na oboru vzdělání uchazeče a také schopnosti samostatného vytvoření uvedeného podnikatelského záměru. Znamená to tedy, že má-li uchazeč vzdělání například v oboru podnikatelské činnosti a zpracuje si sám podnikatelský záměr, který následně obhájí, není nutné, aby tento rekvalifikační kurz absolvoval. Po posouzení a schválení komise, může dle okolností a potřeb uchazeč získat finanční příspěvek na zahájení podnikatelské činnosti až do výše 80 tisíc Kč. Jak je možno vidět v tabulce přílohy 3, počet takto podpořených osob se ve sledovaných letech až do roku 2015 zvyšoval. V roce 2015 bylo podpořeno celkem 55 uchazečů, což byl od roku 2012 nárůst o více jak 160 %. V letech 2016 a 2017 se počet podpořených uchazečů opět mírně snížil v průměru o 7 podpořených uchazečů, což je opět v důsledku snižujících se počtu evidovaných uchazečů a nízké nezaměstnanosti.

Rekvalifikace

K nejčastějším nástrojům APZ v okrese Vsetín patří bezprostředně rekvalifikace. Rekvalifikace se člení na rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou (dále jen KrP) Úřadu práce a rekvalifikace zvolené. Zvolená rekvalifikace se liší od klasické rekvalifikace zabezpečované KrP Úřadu práce tak, že uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si sám vybere a následně zabezpečí rekvalifikaci a úřad práce může tuto zvolenou rekvalifikaci za stanovených podmínek uhradit. Především však nevzniká při zvolené rekvalifikaci uchazeči o zaměstnání nárok na podporu při rekvalifikaci jako u rekvalifikace zabezpečované KrP Úřadu práce. Náklady na rekvalifikaci zabezpečované KrP Úřadu práce jsou za uchazeče

nebo zájemce o zaměstnání hrazeny úřadem práce, v případě že je daná rekvalifikace doporučena poradcem pro zprostředkování a uzavře s úřadem práce, ještě před zahájením rekvalifikačního kurzu písemnou dohodu o rekvalifikaci. V případě, že uchazeč nebo zájemce o rekvalifikaci bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci je povinen uhradit veškeré náklady na rekvalifikaci. U zvolené rekvalifikace hradí úřad práce pouze cenu rekvalifikačního kurzu rekvalifikačnímu zařízení, která musí obsahovat i náklady na závěrečnou zkoušku, a to i v případě konání zkoušky dle zvláštních předpisů. U zvolené rekvalifikace se nehradí další náklady spojené s rekvalifikací, které nevznikají rekvalifikačnímu zařízení (poplatek za zkoušku odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel, náklady na lékařská vyšetření, jízdní výdaje, ubytování apod.). Tyto náklady si uchazeč nebo zájemce o zaměstnání musí uhradit sám. U rekvalifikace zabezpečované KrP Úřadu práce jsou naopak tyto náklady, zejména výdaje na jízdné hrazeny (MPSV, 2016e).

Graf 4.5 Srovnání počtů zvolených rekvalifikací a zabezpečovaných KrP ÚP v okrese Vsetín



Zdroj: MPSV (2012–2013, 2014–2017), vždy k 31. 12., vlastní zpracování

Jak lze vidět z grafu 4.5, v roce 2012 byl počet poskytnutých obou rekvalifikací srovnatelný. V roce 2013 počet poskytnutých obou rekvalifikací výrazně vzrostl, avšak nejvíce vzrostly rekvalifikace zabezpečované KrP Úřadu práce (více jak o 500 uchazečů/zájemců o zaměstnání). V dalších letech se počet poskytnutých rekvalifikací zabezpečované KrP Úřadu práce naopak výrazně snížil a počet poskytnutých zvolených rekvalifikací stále rostl (od roku 2012 do 2014 navýšení o téměř 400 uchazečů/zájemců). V roce 2014 byl počet poskytnutých obou rekvalifikací opět srovnatelný. Byl zde však oproti

roku 2012 nárůst zhruba o 200 uchazečů/zájemců u obou poskytnutých rekvalifikací. V letech 2014–2015 byl počet poskytnutých zvolených rekvalifikací výrazně vyšší a držel se na stejné úrovni. Rekvalifikace zabezpečované KrP Úřadu práce v letech 2014–2015 opět výrazně klesly. V letech 2015–2016 je z grafu viditelný obrat, kdy naopak začaly, avšak minimálně klesat poskytnuté zvolené rekvalifikace a minimálně začaly růst rekvalifikace zabezpečovaných KrP Úřadu práce. V důsledku snižující se nezaměstnanosti, opět obě hodnoty v roce 2017 klesly.

Jak hodnotí Sirovátka a Šimíková (2013), rekvalifikace ztrácejí účinnost při získání nového zaměstnání pro převažující skupinu nezaměstnaných osob. V jisté míře se vytrácí jejich původní význam a ve své podstatě se z rekvalifikací stává nástroj, který pouze udržuje uchazečům nějakou aktivitu. Není to však jistě pravidlem, protože stále existují typy rekvalifikací, které jsou uchazečům velice nápomocné při dalším uplatnění na trhu práce. Není také možné, aby poradci pro zprostředkování doporučovali všem uchazečům všechny rekvalifikační kurzy pouze pro splnění aktivity. Musí být vždy jasný a reálný cíl po rozšíření kvalifikace uchazeče prostřednictvím tohoto nástroje.

Místa pro osoby se zdravotním postižením

Z tabulky v příloze 3 je možno dále vymezit další, avšak méně využívaný nástroj APZ v okrese Vsetín, kterými jsou chráněná pracovní místa – (CHPM) zřízená. Od roku 2012 je nutností zaměstnávat osoby zdravotně postižené (OZP) na CHPM zřízená nebo vymezená na základě sepsání písemné dohody s úřadem práce. Podle § 75 ZoZ může zaměstnavatel požádat o příspěvek na zřízení CHPM pokud z celkového počtu svých zaměstnanců zaměstnává více jak 50 % OZP. Na základě novely č. 435/2004 ZoZ byl obnoven status osob zdravotně znevýhodněných (OZZ), jehož cílem bylo zlepšení uplatnitelnosti těchto osob na trhu práce a zatraktivnění jejich zaměstnávání (MPSV 2012–2013, 2014–2017). Ve sledovaných letech se počty zřízených CHPM každoročně, kromě roku 2013 zvyšovaly až do roku 2017. V roce 2012 bylo v okrese Vsetín zřízeno 31 CHPM a v roce 2017 se zvýšil na 58 zřízených CHPM, což byl od roku 2012 nárůst o 87,10 %.

Příspěvek na dojížděku a přestěhování

Důležité je taktéž upozornit zejména na nový nástroj APZ v okrese Vsetín kterým je od roku 2017 v rámci regionální mobility příspěvek na dojížděku do zaměstnání. Ihned v roce byl o tento nástroj zaznamenán velký zájem. Jak je možno vidět v tabulce přílohy 3, je zde

zaznamenán ihned v roce 2017 vysoký počet podpořených osob tímto nástrojem, s celkovým počtem 58 osob. Příspěvek na dojížděku se při splnění dalších podmínek pohybuje v rozmezí od 1 tis. Kč do 3,5 tis. Kč podle dojezdové vzdálenosti (ÚPČR interní, 2018c). Dalším nástrojem v rámci regionální mobility je od roku 2017 příspěvek na přestěhování. U tohoto příspěvku však nejsou v okrese Vsetín zaznamenána v roce 2017 žádná data o počtu podpořených osob.

4.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti má v první řadě jistou podobu systému pojištění v nezaměstnanosti, kterou je právě podpora v nezaměstnanosti. V druhé řadě se jedná o jistý systém státní pomoci v nezaměstnanosti, kterým jsou dávky státní sociální pomoci. Tyto dávky státní sociální pomoci jsou vázány na určitou potřebnost a doba poskytování těchto dávek je omezená (Brožová, 2012). Jak již bylo uvedeno v dřívějších kapitolách, podpora v nezaměstnanosti je taktéž časově omezena a její výše se odvíjí z různých hledisek.

Jak již bylo také dříve zmíněno, podpora v nezaměstnanosti slouží k nápomoci osobám, které přišly o zaměstnání, překlenout toto období a najít si zaměstnání nové. Jak uvádí Brožová (2012), podpora v nezaměstnanosti umožňuje těmto osobám, najít si takové zaměstnání, které bude nejlépe odpovídat jejich dosavadní praxi, jejich kvalifikaci a kde také využije nejlépe svých schopností. Nemusí tak ihned přijmout první zaměstnání, které se naskytne a neodpovídá jeho požadavkům. Podpora v nezaměstnanosti může mít však opačný efekt tím, že se někdy i snižuje snaha nezaměstnaných s nárokem na podporu hledat si nové zaměstnání a počet nezaměstnaných se tak v tomto důsledku zvyšuje.

Podpory v nezaměstnanosti a dávky státní sociální podpory jsou vypláceny z odvedených daní do státního rozpočtu, které odvádějí zaměstnané osoby ze svých mezd. Brožová (2012) správně uvažuje, tak že ve své podstatě nezaměstnaná osoba není žádána pracovat za určitou mzdu, avšak pouze za rozdíl mezi dosažitelnou dávkou v nezaměstnanosti, resp. dosažitelnou sociální dávkou a nabízenou mzdou. Tato skutečnost znázorňuje fakt, že je mnohem méně pracujících osob, než kolik by bylo v případě, kdyby se podpora v nezaměstnanosti a dávky státní sociální podpory vůbec neposkytovaly.

Podrobnější analýza a vyhodnocení pasivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na podporu v nezaměstnanosti bude provedeno v následující kapitole 5.

5 Vyhodnocení pasivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na podporu v nezaměstnanosti v okrese Vsetín

Tato část bakalářské práce je rozdělena do dvou subkapitol. První subkapitola je zaměřena na analýzu celkového vývoje a struktury vyplácených podpor v nezaměstnanosti a druhá subkapitola je zaměřena detailně na analýzu a vyhodnocení celkových výdajů na podporu v nezaměstnanosti. Veškeré analýzy a vyhodnocení jsou provedeny za období let 2012–2017.

5.1 Vývoj a struktura vyplácených podpor v nezaměstnanosti

Tato subkapitola je zaměřena na analýzu celkových počtů a struktury uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v okrese Vsetín, v letech 2012–2017. Dále se tato subkapitola zabývá analýzou a strukturou neumístěných uchazečů o zaměstnání v důsledku doby vyplácených podpor v nezaměstnanosti v okrese Vsetín a délky jejich evidence v letech 2012–2017. Konečná část této subkapitoly je zaměřena na analýzu vývoje maximální výše podpory v nezaměstnanosti, taktéž v letech 2012–2017 v okrese Vsetín.

5.1.1 Srovnání celkových počtů uchazečů a uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti

Počet uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti se v letech 2012–2017, v okrese Vsetín vyvíjel následovně. V roce 2013 bylo podle následující tabulky 5.1, evidováno ve sledovaném období nejvíce uchazečů s celkovým počtem 9 538, což bylo s porovnáním s předcházejícím rokem 2012 více o 415 uchazečů. Avšak v roce 2012 mělo nárok na podporu v nezaměstnanosti 22,22 % z celkového počtu uchazečů, což je o necelé 2 % menší podíl ve srovnání s koncem následujícího roku 2013. Jak již bylo analyzováno v přecházející kapitole, od roku 2014 se počet evidovaných uchazečů každoročně snižuje. Proto by se mohlo logicky zdát, že se bude taktéž snižovat procentuální podíl uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Logicky se však ve sledovaných letech téměř každoročně snižuje pouze celkový počet uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti, avšak jejich procentuální podíl na celkovém počtu uchazečů se právě naopak každoročně zvyšuje. Jak lze zhodnotit z následující tabulky 5.1, nejvyšší procentuální podíl uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti je zaznamenán v posledním sledovaném roce 2017,

kdy hodnota vzrostla na 35,92 %. Vliv na tuto skutečnost mohou mít různé aspekty, jako například zvyšující se počet uchazečů splňujících podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti, nesnižující se počet každoročně evidovaných sezónních pracovníků splňujících podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti a další. Podrobněji však v následující subkapitole 5.2 vyhodnocení výdajů na podporu v nezaměstnanosti.

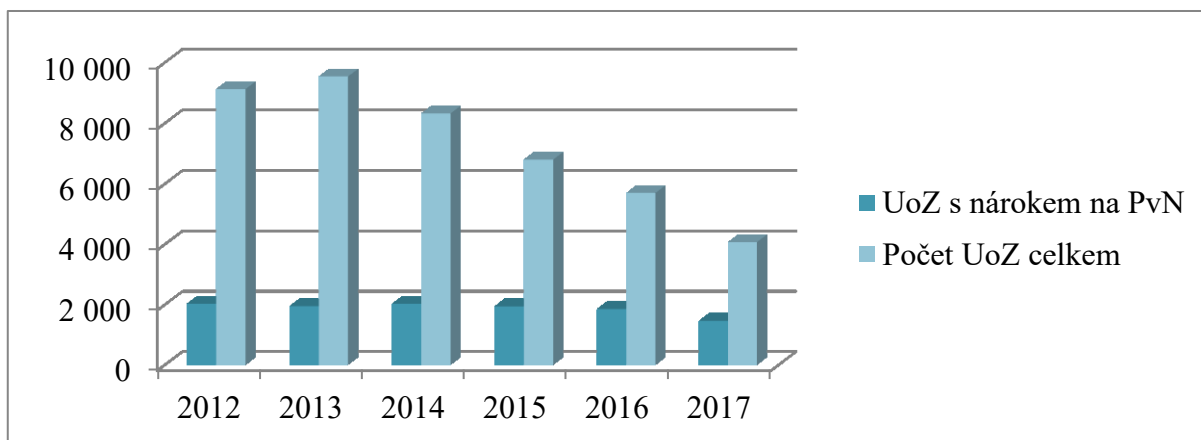
Tabulka 5.1 Počet uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v okrese Vsetín

Rok	Počet uchazečů o zaměstnání k 31. 12.		
	UoZ s nárokem na PvN	UoZ celkem	% UoZ s nárokem na PvN
2012	2 027	9 122	22,22
2013	1 946	9 538	20,40
2014	2 028	8 320	24,38
2015	1 941	6 798	28,55
2016	1 854	5 698	32,54
2017	1 461	4 067	35,92

Zdroj: MPSV (2012–2017d), vlastní zpracování

V následujícím grafu 5.1 je znázorněn vývoj celkových počtů evidovaných uchazečů ve srovnání s vývojem celkových počtů uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v okrese Vsetín, v letech 2012–2017. Je zde viditelně znázorněna již dříve popisovaná každoročně klesající tendence celkových počtů uchazečů, kromě sledovaného roku 2013, kdy se v důsledku doznívající hospodářské krize počet evidovaných uchazečů ve srovnání s koncem předcházejícího roku 2012 mírně zvýšil. Stejně tak je zde viditelně znázorněno, že se počty uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti úměrně s celkovými počty uchazečů nesnižují. Dále je z grafu evidentní, že je poměr uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti každoročně neúměrný k celkovým počtům evidovaných uchazečů. Podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti splňuje každoročně v průměru pouze necelá čtvrtina všech uchazečů. Je však od roku 2014 viditelné, jak již bylo zmíněno v dřívějším textu, že se každoročně počty uchazečů splňující nárok na podporu v nezaměstnanosti zvyšují úměrněji k celkovému počtu evidovaných uchazečů.

Graf 5.1 Srovnání celkových počtů uchazečů a uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v okrese Vsetín



Zdroj: MPSV (2012–2017d), vždy k 31. 12., vlastní zpracování

5.1.2 Počty jednotlivých skupin uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti

V tabulce přílohy 4 jsou analyzovány počty a procentuální podíly z celkových počtů evidovaných uchazečů vybraných kategorií uchazečů v okrese Vsetín, kteří v jednotlivých letech splňovali podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti. Jak je možno z této tabulky zhodnotit, počet uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti byl každoročně nejmenší v kategorii absolventů. Procentuální podíl absolventů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti se ve sledovaných letech pohyboval v průměru pouze 0,81 %. Což je u absolventů logické, především z důvodu, že osoby soustavně se připravující na budoucí povolání se plně věnují svému studiu a jen minimálně jsou v pracovněprávním vztahu. Z tohoto tedy plyne, že absolventi nemohou splňovat základní podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti. Dříve byla soustavná příprava na povolání započítávaná do náhradních dob zaměstnání, což je však již dlouhodobě zrušeno. Přece jen se však objevuje malé množství absolventů splňujících podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti. Jedná však zpravidla o absolventy vysokých škol, kombinovaného, ale i prezenčního studia, kteří byli současně v pracovněprávním vztahu, který zakládal povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Další kategorií s relativně nízkým počtem uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti je kategorie OZP. Procentuální podíl OZP uchazečů splňujících podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti se ve sledovaných letech pohyboval v průměru 9,3 %. U kategorie OZP může být tato situace způsobena mnoha aspekty. Do této kategorie

spadají zejména uchazeči, kteří jsou již dlouhodobě vedeni v evidenci, a podpůrná doba jim uplynula. Nově evidované OZP nesplňují podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti z různých důvodů. Může se jednat o podpořené uchazeče, kteří byli zaměstnáni u zaměstnavatelů v rámci dotací APZ kratší dobu než je jeden rok. Zaměstnavatelé takto poskytují OZP zaměstnání pouze po dobu čerpání příspěvků APZ a standardně těmto osobám pracovní smlouvu neprodlužují. Tímto se OZP stávají opět nezaměstnanými a taktéž bez nároku na podporu v nezaměstnanosti. Může také nastat situace, kdy je OZP uznána invalidita III. stupně a zvýšen invalidní důchod pro invaliditu III. stupně. V tomto případě nemůže být tato osoba podle ZoZ nadále uchazečem a je nutné, aby ukončila evidenci i přesto, že jí dosud neuplynula podpůrná doba. V souvislosti s tímto se může během kratší doby než je jeden rok, OZP zlepšit zdravotní stav natolik, že je této osobě opět snížen stupeň invalidity nebo někdy i úplně odejmuta invalidita a invalidní důchod. OZP se opět ocitne v pozici uchazeče o zaměstnání a vzhledem k tomu, že nesplní podmínku pro nárok na podporu v nezaměstnanosti započtením 12 měsíců náhradní doby v předcházejících dvou letech, ocitá se téměř bez finančních prostředků. Mohlo by se prvně zdát, že v situaci, kdy OZP neuplynula podpůrná doba, bude dostačující pro vznik nové podpůrné doby 3 měsíce započtením náhradní doby zaměstnání, avšak není tomu tak. Jak upravuje ZoZ, tato situace nastává pouze tehdy, pokud získá dobu důchodového pojištění zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností. V tomto případě vzniká této osobě nárok pouze na doplatek nevyčerpané podpory v nezaměstnanosti.

Z pohledu členění uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti podle pohlaví, je možno zhodnotit z tabulky v příloze 4, že je procentuální poměr uchazečů mužského pohlaví ve sledovaném období vždy vyšší. Nejde však mezi nimi o výrazný rozdíl. Procentuální podíly uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti ženského pohlaví jsou ve sledovaném období v průměru 43,78 % a mužského pohlaví v průměru 56,22 %, což je průměrný rozdíl pouze 12,44 %.

Dalším zajímavým znázorněním v tabulce přílohy 4 jsou procentuální podíly uchazečů z celkových počtů uchazečů, kteří vykonávali ve sledovaném období tzv. nekolidující zaměstnání. Jak již bylo zmíněno v dřívější kapitole, jedná se v současnosti o možnost přivýdělku na základě služebního nebo pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti (dříve i dohody o provedení práce), pokud hrubá měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Výkon nekolidujícího zaměstnání má taktéž vliv na vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Znamená to, že uchazeči, kterému byla přiznána podpora

v nezaměstnanosti, mu nemůže být vyplácena současně s výkonem nekolidujícího zaměstnání. V tomto případě se uchazeči s nárokem na podporu v nezaměstnanosti zastavuje její vyplácení po dobu trvání tohoto pracovněprávního vztahu. Toto omezení však nebylo často pro uchazeče velkou překážkou a přesto se nacházela část uchazečů, kteří si sjednali tento způsob přivýdělku. K tomuto jednání mohla motivovat uchazeče i skutečnost, že výše měsíčního přivýdělku byla i vyšší, než samotná měsíční dávka podpory v nezaměstnanosti. V tabulce přílohy 4 jsou z dostupných dat znázorněny pouze procentuální podíly uchazečů s nekolidujícím zaměstnáním z celkových počtů uchazečů. Z tabulky je možno zhodnotit, že procentuální podíl se ve sledovaném období i přes snižující se počet uchazečů držel v průměru na stejné úrovni až do roku 2016. V roce 2017 byl v důsledku červencového zrušení možnosti přivýdělku na základě dohody o provedení práce evidentní pokles podílu na 5,21 %, což je od roku 2012 snížení o více jak dvě třetiny.

5.1.3 Rozdělení uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti podle výše měsíční dávky

V následující tabulce 5.2 jsou znázorněny počty uchazečů podle výše měsíční dávky v nezaměstnanosti a průměrné měsíční výše podpor v nezaměstnanosti v okrese Vsetín, v letech 2012–2017.

Tabulka znázorňuje různorodé hodnoty, které je možno analyzovat různými pohledy. Zpravidla je však každoročně nejméně uchazečů, jejichž měsíční výše podpory v nezaměstnanosti byla do 1 500 Kč a 1 500–2 500 Kč. Takto nízká měsíční dávka v nezaměstnanosti se objevuje zpravidla u uchazečů z výkonu trestu, kteří byli v pracovním zařazení Vězeňské služby ČR a jejichž průměrný měsíční čistý výdělek bývá opravdu minimální. Mohou však do této kategorie spadnout například i doplatky nevyčerpaných podpor v nezaměstnanosti apod. Nejvyšší počty uchazečů se kromě roku 2016 objevují u výše měsíční dávky 2 501–3 500 Kč. Do této kategorie výše měsíční dávky mohou spadat uchazeči s nárokem na podporu v nezaměstnanosti vypočtenou z průměrné mzdy v národním hospodářství. Zejména tedy matky po rodičovské dovolené, osoby, které pečovaly o závislou osobu, osoby kterým byl odejmut invalidní důchod pro invaliditu III. stupně a další. Tyto osoby mohou spadat taktéž do kategorie měsíční dávky 3 501–4 500 Kč. Závisí to však na výši průměrné mzdy v národním hospodářství, která se každoročně zvyšuje. Ostatní analyzované kategorie jednotlivých výší měsíčních dávek podpor v nezaměstnanosti nejsou

tak specifické a jen těžko se zde zařazují individuální skupiny uchazečů. Tyto kategorie se již vyloženě odvíjí z výše průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého dosáhli jednotliví uchazeči v posledním ukončeném zaměstnání nebo z výše vyčísleného vyměřovacího základu jejich samostatně výdělečné činnosti.

Z tabulky 5.2 je možno taktéž zhodnotit vývoj průměrné měsíční dávky podpory v nezaměstnanosti. Je zde evidentní, že se tato výše v jednotlivých letech měnila jen minimálně. Průměrná měsíční dávka přesáhla 6 000 Kč pouze v roce 2012 a 2017. Nejvyšší průměrná měsíční dávka byla hned v prvním sledovaném roce 2012. V roce 2013 se průměrná měsíční dávka snížila o 718 Kč a v roce 2014 o dalších 278 Kč. Od roku 2015 se každoročně průměrná měsíční dávka opět mírně zvyšovala. V roce 2015 bylo zvýšení o 175 Kč, v roce 2016 o 222 Kč a v roce 2017 o dalších 330 Kč. V roce 2017 dosáhla průměrná měsíční dávka podpory v nezaměstnanosti 6 298 Kč, avšak stále nedosáhla k nejvyšší průměrné dávce v roce 2012.

Tabulka 5.2 Počty uchazečů podle výše měsíční dávky podpory v nezaměstnanosti v okrese Vsetín

Výše PvN v Kč	Počet UoZ podle výše měsíční dávky k 31. 12.					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Do 1500	14	3	3	7	2	4
1 500–2 500	27	21	17	18	17	17
2 501–3 500	349	268	599	552	94	411
3 501–4 500	259	594	262	200	158	71
4 501–5 500	233	200	265	294	330	199
5 501–6 500	267	212	261	227	221	178
6 501–7 500	165	167	236	209	174	131
7501–8500	110	140	129	161	143	127
8 501–9 500	85	104	85	91	94	102
9 501–10 500	185	85	48	51	61	75
10 501–11 501	111	51	40	40	59	47
11 501 a více	192	101	83	91	101	99
Průměrná mės. výše PvN	6 567	5 849	5 571	5 746	5 968	6 298

Zdroj: MPSV (2012–2017b), vlastní zpracování

V následující tabulce 5.3 jsou dále analyzovány procentuální podíly podíly uchazečů s nárokem na maximální možnou výši podpory v nezaměstnanosti z celkových počtů uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v okrese Vsetín, v letech 2012–2017. Jak je možno vidět, podíly těchto uchazečů nejsou příliš vysoké a každoročně se pohybují v průměru na 2,3 %. Je evidentní, že maximální možné výše podpory v nezaměstnanosti

dosáhne jen minimum uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Tyto nízké hodnoty mohou mít i souvislost s faktem, že se jen minimálně evidují osoby, které mají takto nadprůměrné čisté měsíční výdělků. Jedná se zpravidla o osoby s vysokým postavením a funkcemi, které jen minimálně vyhledávají pomoc při uplatnění na trhu práce. Ve své podstatě může být právě maximální možná výše podpory v nezaměstnanosti pro tyto osoby motivujícím faktorem. Tyto osoby nedopustí, aby šly s měsíčním příjmem třeba i o trojnásobek níže, a proto se snaží uplatnit na trhu práce co nejdříve a svépomocí.

Tabulka 5.3 Počty a podíly uchazečů s nárokem na maximální možnou výši PvN v okrese Vsetín

Maximální výše PvN	2012	2013	2014	2015	2016	2017
UoZ s max. výší PvN	52	56	37	46	44	28
% z UoZ s nárokem	2,57	2,88	1,82	2,37	2,37	1,92

Zdroj: MPSV (2012–2017b), vždy k 31. 12., vlastní zpracování

5.1.4 Neumístění uchazeči s nárokem na podporu v nezaměstnanosti podle délky evidence

Dalšími analyzovanými ukazateli v okrese Vsetín jsou v následující tabulce 5.4, počty uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti podle délky jejich evidence, v letech 2012–2017. Nejvíce uchazečů splňujících podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti bylo evidováno každoročně v délce do 3 měsíců evidence. V této délce evidence jsou zde aktivní uchazeči, kteří jsou samostatně zaměstnatelní a patří zde i tzv. fluktuující zaměstnanci, kteří často střídají zaměstnání a nejsou schopni dlouhodobě setrvat u jednoho zaměstnavatele. Tato skupina uchazečů patří i do druhé kategorie s největšími počty uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti, s délkou evidence 3–6 měsíců. Následuje kategorie uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v délce evidence 4–9 měsíců. V této délce jsou evidováni uchazeči, kterým stále zůstává pracovní potenciál, avšak snaží se v této době vyřešit nějaké aktuální problémy. Zpravidla se jedná o vyřešení aktuálních zdravotních problémů uchazeče, popř. řešení rodinných problémů apod. Nejedná se však o uchazeče, kteří by spadli do kategorií problémových skupin.

Z tabulky 5.4 je viditelné, jak se počet uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti snižuje s přibývajícím délkou evidence. Což je logické, protože uchazeči mají různou délku podpůrné doby, která jim samozřejmě musí někdy uplynout. Do další

kategorie uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti, s délkou evidence 9–12 a 12–24 měsíců spadají zejména uchazeči, kteří mají nejdelší možnou podpůrnou dobu, jsou těsně před dosažením důchodového věku a doslova čekají na starobní důchod. Mohou zde spadat také uchazeči, kteří již mají odpracováno 35 let a více, stále však nedosahují důchodového věku a v důsledku „únavy“ z práce nemají již motivaci dále pracovat.

Poslední kategorií uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti, jsou uchazeči evidovaní v délce nad 24 měsíců. V této kategorii jsou viditelné jen minimální počty uchazečů. V této době mohou stále ještě pobírat podporu v nezaměstnanosti pouze uchazeči, kterým se jistým způsobem prodloužila podpůrná doba. Podpůrná doba mohla být prodloužena v důsledku vyplácení odstupného od posledního zaměstnavatele, kdy se podpora v nezaměstnanosti v době vypláceného odstupného neposkytuje. Taktéž mohla být podpůrná doba prodloužena v důsledku zásahu podpory při rekvalifikaci, při které se také podpora v nezaměstnanosti neposkytuje. Vliv na nejdelší prodloužení podpůrné doby měl jistě výkon nekolidujícího zaměstnání, kdy se zastavuje poskytování podpory po dobu trvání sjednaného pracovněprávního vztahu. Tento pracovněprávní vztah může být sjednán i dlouhodobě, tím pádem se může podpůrná doba výrazně prodloužit. Do této kategorie patří již uchazeči, kteří spadají do některé s problematických skupin. Pokud však nespádají, a tito uchazeči sami nechtějí, je velmi složité je uplatnit na trhu práce. V případě aktivní práce s těmito uchazeči končí evidence často porušením součinnosti s úřadem práce a následují sankce, často i opakované.

Tabulka 5.4 Počty uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti podle délky evidence v okrese Vsetín

Rok k 31. 12.	Doba evidence UoZ s nárokem na P v N v měsících					
	do 3	3–6	4–9	9–12	12–24	nad 24
2012	760	856	255	98	28	0
2013	1 094	563	181	86	18	4
2014	1 220	499	207	75	23	4
2015	1 170	495	197	53	23	3
2016	1 154	470	153	57	15	5
2017	959	301	126	61	14	0

Zdroj: MPSV (2012–2017b), vlastní zpracování

5.1.5 Vývoj maximální výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

Jak bylo uvedeno již v dřívější kapitole, maximální výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci je podle ZoZ stanovena ve výši násobků průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti nebo předcházejícímu kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. U podpory v nezaměstnanosti jde o maximální výši násobkem 0,58 a u podpory při rekvalifikaci jde o maximální výši násobkem 0,65. O vyhlášení výše průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí vydává každoročně MPSV sdělení, zpravidla v měsíci prosinec aktuálního roku.

Průměrná mzda v národním hospodářství v prvním až třetím čtvrtletí ve sledovaných letech 2011–2016 každoročně roste. Vzhledem k návaznosti na průměrnou mzdu v národním hospodářství jsou taktéž ve sledovaném období každoročně rostoucí maximální výše podpor v nezaměstnanosti i podpor při rekvalifikaci, což dokazuje následující tabulka 5.5.

Tabulka 5.5 Srovnání průměrné mzdy v národním hospodářství a maximální výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

1. až 3. čtvrtletí v roce	Výše PMvNH v Kč	Rok	Maximální výše PvN v Kč	Maximální výše PpR v Kč
2011	23 726	2012	13 762	15 422
2012	24 408	2013	14 157	15 866
2013	24 622	2014	14 281	16 005
2014	25 179	2015	14 604	16 367
2015	25 903	2016	15 024	16 837
2016	27 000	2017	15 660	17 550

Zdroj: Zákony pro lidi (2011–2016), vlastní zpracování

5.2 Vyhodnocení výdajů na podporu v nezaměstnanosti

Celkové výdaje na podporu v nezaměstnanosti jak v okrese Vsetín, tak v celém Zlínském kraji ve sledovaném období vzrostly pouze v roce 2013, jak je možno zhodnotit z následující tabulky 5.6. Nárůst těchto výdajů byl zejména v důsledku stále negativně ovlivňujícími dozvuky hospodářské krize. V tomto roce stále narůstal počet nových evidovaných uchazečů splňujících podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti,

což jistě také ovlivnilo nárůst těchto výdajů. Další vliv na zvýšení těchto výdajů v roce 2013 mohla mít i délka podpůrčí doby jednotlivých uchazečů, která byla často střední nebo maximální. Jednalo se zejména o uchazeče, kterým byl ukončen pracovní poměr z organizačních důvodů u zaměstnavatelů, kteří byli nuceni v důsledku hospodářské krize ukončit svou činnost. V těchto podnicích byli uchazeči zaměstnáni zpravidla celý život a téměř při dovršení důchodového věku se ocitli jako nezaměstnaní. Proto byla často podpůrčí doba nejdelší, která i často všem těmto uchazečům uplynula. Ve Zlínském kraji byl nárůst výdajů na podporu v nezaměstnanosti oproti roku 2012 o 15,63 % a v okrese Vsetín dokonce o 32,24 %. V roce 2014 byl vzhledem k zlepšující se ekonomické situaci mírný avšak viditelný pokles těchto výdajů v celém Zlínském kraji o 9,24 % a v okrese Vsetín o 15,65 %. V následujících letech se logicky vlivem stále zlepšující se ekonomické situace, každoročnímu poklesu počtu nově evidovaných uchazečů a snižující se nezaměstnanosti výše výdajů na podporu v nezaměstnanosti snižují. V posledním sledovaném roce 2017 klesly tyto výdaje od roku 2013 ve Zlínském kraji o 25,15 % a v okrese Vsetín o 29,50 %.

Snížení těchto výdajů však není až tak výrazné jak by se dalo očekávat v poměru s tak výrazně klesající nezaměstnaností a klesajícím počtem evidovaných uchazečů. Nezaměstnanost sice každoročně klesá, avšak narůstal a stále narůstá počet evidovaných uchazečů splňujících podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, kteří jsou v evidenci pouze na přechodnou dobu, než nastoupí do zaměstnání nového. Je tomu tak zejména v důsledku široké nabídky volných pracovních míst, díky které si mohou uchazeči vybírat a často tak střídají po krátké době zaměstnání. V těchto případech se jedná o již dříve zmíněné tzv. fluktuující zaměstnance. Jak bylo vymezeno v jedné z předcházejících kapitol, uchazečům, kterým neuplyne podpůrčí doba, vzniká nárok na novou podpůrčí dobu, pokud získají zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 3 měsíce. Tímto se těmto fluktuujícím zaměstnancům může stále prodlužovat podpůrčí doba uchazečům a výdaje na podporu v nezaměstnanosti se tak výrazně nesnižují. Nesnižuje se taktéž počet evidovaných tzv. sezonních pracovníků, kteří každoročně započtením dob důchodového pojištění splňují podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Dále lze z tabulky 5.6 zhodnotit procentuální podíl výdajů na podporu v nezaměstnanosti v okrese Vsetín vůči celkovým výdajům na podporu v nezaměstnanosti Zlínského kraje. Procentuální podíly za okres Vsetín ve sledovaných letech nikdy nepřesáhly 30 %. Nejvyšší podíl 29,37 % je za okres Vsetín zaznamenán v roce 2013 a nejnižší podíl pak

s 25,69 % v roce 2012. Ve zbývajících letech se tento podíl pohybuje v průměru na 27,66 %. Tyto procentuální podíly za okres Vsetín vůči celému Zlínskému kraji jsou úměrné k rozloze okresu Vsetín a jeho celkovému počtu obyvatel.

Tabulka 5.6 Celkové výdaje na podporu v nezaměstnanosti (v tis. Kč)

Celkové výdaje na PvN	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Zlínský kraj	495 814	573 327	524 845	462 615	463 180	429 128
Okres Vsetín	127 384	168 453	142 093	127 439	131 205	118 756
% podíl okresu vůči kraji	25,69	29,37	27,07	27,55	28,33	27,67

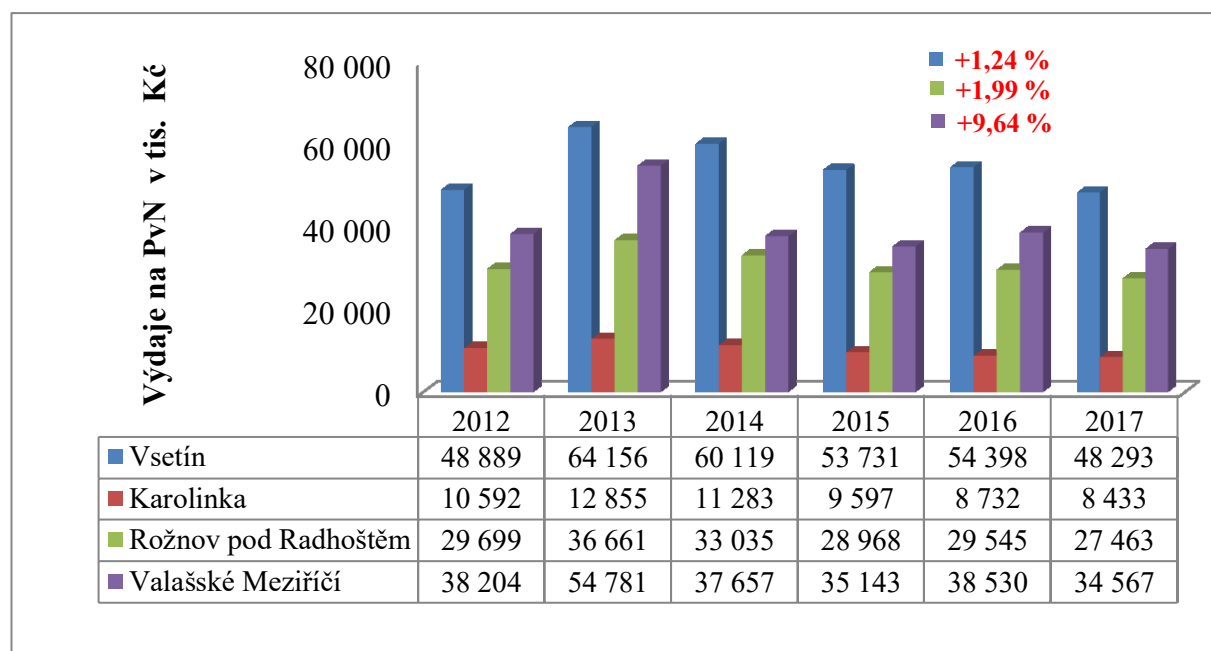
Zdroj: ÚPČR interní (2018d), vlastní zpracování

Dalším analyzovaným ukazatelem jsou celkové výdaje na podporu v nezaměstnanosti jednotlivých kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR krajské pobočky ve Zlíně, spadajících do mikroregionů Vsetínska, které jsou znázorněny v následujícím grafu 5.2. Výše výdajů se odvíjí od velikosti příslušného kontaktního pracoviště a počtu obyvatel územního obvodu. Tato informace však může být i zkreslující vzhledem ke skutečnosti, že ZoZ umožňuje fyzickým osobám požádat o zprostředkování zaměstnání a v návaznosti i o podporu v nezaměstnanosti kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště. Jednodušeji řečeno, fyzická osoba, která má například trvalé bydliště v Rožnově pod Radhoštěm, ale zdržuje se z jakýchkoliv důvodů až ve Vsetíně, může požádat o zprostředkování zaměstnání kontaktní pracoviště ve Vsetíně, protože spadá pod územní obvod Zlínského kraje, kde má i bydliště.

Nejmenším kontaktním pracovištěm v okrese Vsetín je Karolinka, která je pouze detašovaným pracovištěm spadající pod největší KoP Vsetín a jeho ředitele. Poté následuje KoP Rožnov pod Radhoštěm a druhé největší KoP Valašské Meziříčí, které mají taktéž svého ředitele. Jak je znázorněno v grafu 5.2, výše výdajů na podporu v nezaměstnanosti u jednotlivých KoP jsou úměrné k jejich velikosti. Když se zaměříme na celkové výdaje na podporu v nezaměstnanosti jednotlivých KoP, taktéž je v grafu 5.2 viditelný nárůst u všech KoP v roce 2013. Výdaje v tomto roce vzrostly u všech KoP v průměru o 29,86 %. V roce 2014 a 2015 postupně začaly výdaje na podporu v nezaměstnanosti, ve srovnání s předcházejícími lety u jednotlivých KoP klesat. V roce 2014 klesly v průměru o 15,34 % a v roce 2015 v průměru o 11,14 %. Jak je znázorněno v grafu 5.2, v roce 2016 se naopak mírně zvýšily výdaje u všech KoP, kromě KoP Karolinka, kterému výdaje oproti roku 2015

klesly o 9,01 %. V posledním sledovaném roce 2017 opět ve srovnání s předcházejícím rokem celkové výdaje na podporu v nezaměstnanosti klesly u všech KoP, a to v průměru o 11,37 %.

Graf 5.2 Vývoj celkových výdajů na podporu v nezaměstnanosti jednotlivých KoP v okrese Vsetín (v tis. Kč)



Zdroj: ÚPČR interní (2018d), vlastní zpracování

6 Návrhy a doporučení

Na základě analyzovaných dat za období 2012–2017 je evidentní, že se celková situace na trhu práce v okrese Vsetín ve sledovaném období výrazně zlepšovala. Každoročně se v okrese Vsetín snižuje celková nezaměstnanost i celkový počet evidovaných uchazečů. S tímto souvisí i pozitivní dopad na celkové výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti, které se sice mírně, ale přece jen snižovaly. Situace na trhu práce v okrese Vsetín však není až tak na dobré úrovni, jak by se mohlo zdát. Zaměstnavatelé se stále více potýkají s nedostatkem domácích pracovních sil, což způsobuje velký příliv zahraničních pracovníků. Také se v důsledku stále většího počtu nabízených volných pracovních míst zvyšuje počet evidovaných fluktuujících zaměstnanců, což má za následek skutečnost, že se výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti snižují jen minimálně. Taktéž narůstá počet dlouhodobě evidovaných uchazečů, problémových skupin uchazečů a další. Existují však mnohá opatření, kterými by se situace na trhu práce a v politice zaměstnanosti mohla ještě více zlepšovat. V následujícím textu budou popsány návrhy a doporučení pro jednotlivé oblasti trhu práce a politiky zaměstnanosti, které se jistě netýkají pouze okresu Vsetín, ale také celé ČR.

Zaměstnavatelé

V oblasti zaměstnavatelů by bylo vhodné nadále prohlubovat dosavadní spolupráci mezi úřadem práce a jednotlivými zaměstnavateli formou aktivního monitoringu zaměstnavatelů. Provádění pravidelných monitorovacích návštěv zaměstnavatelů v okrese, kterým pracovníci monitoringu poskytnou informace o možnostech dotací pro zaměstnavatele, projektech z oblasti zaměstnanosti apod. Dále jistě pokračovat v postupu monitoringu a umožňovat zaměstnavatelům spolupráci při hledání nových zaměstnanců prostřednictvím pořádání výběrových řízení pro zaměstnavatele nebo prostřednictvím hlášení volných pracovních míst. Přínosem by bylo také pořádání různých setkání a seminářů, kde by byli zaměstnavatelé pravidelně seznamováni se strukturou uchazečů evidovaných na úřadech práce. Zaměstnavatelé mají velmi často zkreslené představy nejen o uchazečích, ale také v oblasti zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce. Proto by bylo vhodné zaktivizovat povinné certifikované školení pro zaměstnavatele, kde by byli zaměstnavatelé proškoleni o právních předpisech v oblasti zaměstnanosti. Jde zde zejména živnostníky, kteří zaměstnávají zaměstnance a přitom nemají dostatečné ponětí o zákoníku práce a dalších právních předpisech v oblasti zaměstnanosti.

Zahraniční zaměstnanost

Vzhledem k zvyšujícímu se nesouladu na trhu práce, tj. nesoulad mezi celkovými počty evidovaných uchazečů a celkovými počty volných pracovních míst, je příliv zahraničních pracovníků v současné době důležitý pro ekonomický růst. Bylo by tedy vhodné zajistit si jistou „pojistku“ v případě, kdyby opět nastala hospodářská krize a zahraniční pracovníci by byli nuceni opustit ČR. V současnosti by napomohlo zjednodušení administrativní zátěže pro zaměstnavatele a státní instituce, a to například delší dobou povolení k zaměstnávání těchto zahraničních pracovníků apod. Bylo by taktéž na místě zajistit, aby byly mzdové podmínky srovnatelné pro české i zahraniční zaměstnance. Není přeci možné, aby na stejné pozici pracující občan ČR měl u stejného zaměstnavatele jiné mzdové podmínky než zahraniční pracovník.

Evidovaná volná pracovní místa

Pro zvýšení přehledu o většině volných pracovních míst, by jistě bylo efektivní znova do ZoZ zavést povinnost pro zaměstnavatele hlásit všechna volná pracovní místa na úřad práce, což bylo zrušeno novelou ZoZ od 1. 1. 2012. Vychází se z dobré praxe, kdy byla tato povinnost součástí ZoZ a uchazeči i úřady práce měly přehled o většině volných pracovních míst. Nedocházelo tak ke střetům mezi uchazeči a zprostředkovateli jako v současnosti, kdy má mnohdy sám uchazeč větší přehled o volných pracovních místech, než samotný zprostředkovatel. Je tomu tak, protože zprostředkovatel má přehled především o místech hlášených na úřadě práce, kterým musí věnovat zvýšenou pozornost, kdežto uchazeči mají přehled o volných pracovních místech i z jiných současně dostupných zdrojů, kde jsou evidována volná pracovní místa (inzerce, internetové portály apod.). U nahlašovaných volných pracovních míst by bylo také vhodné v ZoZ zrušit povinný údaj o mzdě. Tento údaj bývá velice zavádějící, protože zaměstnavatelé často uvádějí jinou výši mzdy, než ve skutečnosti uchazeči nabídnou.

Struktura nezaměstnanosti podle pohlaví

Největším problémem v této oblasti je uplatnění žen s dětmi na trhu práce. Pro tyto ženy je velice důležitá možnost úpravy pracovní doby, popřípadě zajištění zkráceného pracovního úvazku u zaměstnavatele. Proto by bylo efektivní pro zaměstnavatele zavést jednoduchou motivaci, která by umožnila tuto skupinu uchazečů zaměstnat. Mohlo by se

jednat například o motivaci formou snížených odvodů pro zaměstnavatele u těchto zaměstnanců apod.

Dlouhodobá evidence uchazečů o zaměstnání

Jak již bylo uvedeno v dřívějším textu, dlouhodobě evidované uchazeče je velmi složité uplatnit na trhu práce, pokud sami nechtějí. V případě, že se s těmito uchazeči aktivněji pracuje, končí jejich evidence zpravidla porušením součinnosti s úřadem práce a následným 6 ti měsíčním sankčním vyřazením. Tito uchazeči většinou vyloženě čekají na uplynutí doby sankce a vracejí se zpět do evidence. Poté se však zpravidla tato situace i několikrát opakuje a tito uchazeči jsou opakovaně sankčně vyřazováni. V důsledku tohoto tak ztrácí sankční vyřazení svůj „výchovní efekt“. Řešením by bylo v případě opakovaného sankčního vyřazení zavést v ZoZ delší dobu sankce, například 12 měsíců.

V souvislosti s dlouhodobou evidencí uchazečů by bylo vhodné navrhnout změnu délky vazby evidence na úřadu práce s úhradou povinného zdravotního pojištění. Existují uchazeči, kteří se evidují a jsou evidováni i dlouhodobě pouze z důvodu úhrady povinného zdravotního pojištění. Je evidentní, že je této návaznosti velmi využíváno a někdy to může být pro uchazeče i demotivující při zprostředkování zaměstnání. Proto by bylo na místě omezit délku vazby evidence na úřadu práce s úhradou povinného zdravotního pojištění a to tak, že by se například hradilo povinné zdravotní pojištění maximálně po dobu 4 let délky evidence. Tato změna by jistě napomohla k motivaci a snaze uchazečů uplatnit se na trhu práce a také by se snížil počet dlouhodobě evidovaných uchazečů, kteří jsou v evidenci zejména z tohoto důvodu.

Problémové skupiny uchazečů

Okresu Vsetín se stále týká i problémová skupina uchazečů tzv. „rentiérů“, kterými jsou bývalí horníci pobírající náhradu za ztrátu na výdělku (rentu). Tito uchazeči nemají žádnou motivaci k nástupu do zaměstnání vzhledem k tomu, že mají stálý a poměrně vysoký příjem. V případě nástupu do zaměstnání je těmto uchazečům „renta“ o určitou výši jejich výdělků snižována a na původní výši se již nikdy nevrátí, ani v případě, že o zaměstnání přijdou. Bylo by tedy vhodné tento postup zmírnit. Motivace k nástupu do zaměstnání by se u těchto uchazečů jistě zvýšila.

Mezi nejproblematictější skupinu patří uchazeči s malými nebo žádnými pracovními návyky. Tito uchazeči jsou zpravidla osobami pobírající dlouhodobě dávky hmotné nouze.

K tomuto však pouze ve stručnosti. Měl by se především změnit celkový systém dávek hmotné nouze, „pracovat se musí vyplatit“.

Velkým problémem představují uchazeči v důchodovém věku bez nároku na výplatu důchodu. Tito uchazeči jsou starší 60 let, ve většině případů s velkým zdravotním omezením a často jsou také osobami pobírající dávky hmotné nouze. Tito uchazeči musí být dle stávajících předpisů v evidenci do 68 let, ale pro trh práce jsou však opravdu nevyužitelní. Proto by bylo vhodné zaměřit se na změnu v legislativě a umožnit úřadu práce vyhodnotit, zda musí tito uchazeči za daných okolností setrvat v evidenci.

Poslední velmi problematickou skupinou je skupina uchazečů s invaliditou I. a II. stupně, nebo uchazeči po odejmutí invalidity. Tato skupina uchazečů je velmi problematická, často se zdravotním omezením znemožňujícím jakékoliv umístění na trhu práce. Často také tito uchazeči setrvávají v evidenci jen kvůli pomyslnému „zápočtu“ doby pro starobní důchod. Řešením by v tomto případě bylo zjednodušení zápočtu těchto dob, například částečným zápočtem alespoň invalidity II. stupně apod.

Pasivní politika zaměstnanosti

Přínosem v oblasti výdajů na podporu v nezaměstnanosti by byla jistě změna v ZoZ, a to rušení opakovaného započítávání všech dob důchodového pojištění získaných v rozhodném období předcházejících 2 let zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností. Tato skutečnost je velkým problémem u uchazečů tzv. sezónních pracovníků, jak už u zaměstnanců firem, zejména však u osob samostatně výdělečně činných. Tito uchazeči se každoročně vracejí do evidence a díky možnosti opakovanému započtení dob důchodového pojištění, které jim již jednou započteny byly, splní téměř vždy podmínky pro přiznání nového nároku na podporu v nezaměstnanosti. Tito uchazeči proto svým způsobem této možnosti pravidelně využívají a snaží se i někdy až bezdůvodně setrvat v evidenci co nejdéle, jen aby si tuto podporu v nezaměstnanosti „vyčerpali“. Je to ve své podstatě neúměrné až nespravedlivé vůči ostatním uchazečům, kteří se zpravidla ocitnou po dlouhých letech, někdy i jednou za život v pozici nezaměstnaného. Mají tak stejné podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti jako tito „fluktuující sezónní pracovníci“, kteří každoročně čerpají stejné dávky podpory v nezaměstnanosti. Zavedením této změny by se jistě více snížily výdaje na podporu v nezaměstnanosti a současně by se i snížily počty těchto evidovaných osob.

Řešením v oblasti výdajů na pasivní politiku v zaměstnanosti by bylo úplné zrušení nároku na podporu při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci se zdá být až zbytečně zatěžující rozpočet, protože samotné výdaje na kurzovné včetně úhrady jiných nákladů spojených s rekvalifikací, jako jízdné apod., jsou až nad rámec. Všechny důležité prostředky pro absolvování daného rekvalifikačního kurzu jsou tak uchazeči hrazeny a podpora při rekvalifikaci je spíše jistým bonusem pro uchazeče. Díky podpoře při rekvalifikaci se také prodlužuje délka podpůrné doby poskytování podpory v nezaměstnanosti, čehož může být v důsledku také jistým způsobem využíváno. Uchazeči si tak prodlouží podpůrnou dobu i dobu setrvání v evidenci úřadu práce. Proto se může i stát, že uchazeči někdy absolvují rekvalifikační kurz, který následně pro uplatnění na trhu práce nevyužijí. Úplným zrušením podpory při rekvalifikaci by se značně odbouraly tyto důsledky a současně by se snížily i výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti.

Dále by bylo na místě v oblasti podpor nezaměstnanosti novelizovat, případně zrušit v § 50 odst. 1 ZoZ situaci, kdy uchazeči náleží sazba podpory v nezaměstnanosti po celou podpůrnou dobu pouze 45 % v případě, že ukončil před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání sám nebo dohodou bez prokazatelně doložených vážných důvodů. V tomto případě je ZoZ velice tvrdý. V praxi nastává nejčastěji situace, kdy uchazeč ukončí zaměstnání dohodou se zaměstnavatelem bez vážných důvodů, aniž by ho zaměstnavatel upozornil nebo si uchazeč sám vyvodil tyto důsledky. Uchazeči nejčastěji ukončují pracovní poměr tímto způsobem, protože většinou nemají vlastně na výběr a mnohdy jsou i jistým způsobem zaměstnavatelem k tomuto kroku tlačeni. Proto je velice tvrdé pro tyto uchazeče zjistit, že jednak přišli o zaměstnání tímto způsobem a ještě v důsledku tohoto budou mít nárok na takto nízkou podporu v nezaměstnanosti. Samozřejmě jsou situace, kdy uchazeči ukončují zaměstnání sami výpovědí i dohodou se zaměstnavatelem ze své vlastní iniciativy. Bohužel se však objevuje stále větší počet výše uvedených případů, kdy o tomto osudu potenciálních uchazečů rozhoduje právě zaměstnavatel. Řešením a návrhem by v tomto případě bylo například úplné vypuštění této podmínky ze ZoZ, nebo zavedení v ZoZ dvou odstupňovaných nebo pouze jedné sazby podpory v nezaměstnanosti pro všechny uchazeče bez rozdílů.

Jako poslední by nebylo od věci navrhnout prodloužení délky podpůrné doby u uchazečů, kteří celý život pracovali, mají odpracováno mnoho let a téměř v důchodovém věku se ocitli v pozici nezaměstnaných. Tito uchazeči byli po jejich celý život přínosem pro stát a zasloužili by si jistou odměnu, alespoň touto formou.

7 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo na základě dostupných dat analyzovat a zhodnotit vývoj trhu práce, politiky zaměstnanosti, vyplácených podpor v nezaměstnanosti, jejich celkových výdajů v okrese Vsetín a navrhnout vhodná opatření, díky kterým by bylo možno odbourat stávající problémy jednotlivých zhodnocených oblastí trhu práce a politiky zaměstnanosti v celé České republice.

V teoretické části bakalářské práce se čtenář mohl seznámit s problematikou trhu práce a politiky zaměstnanosti, zejména si však vytvořit reálný pohled na celkovou právní úpravu a systém služeb zaměstnanosti se zaměřením na podporu v nezaměstnanosti. Nejprve byla vymezena problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti, její cíle, formy politiky zaměstnanosti a jednotlivé nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Právní úprava politiky zaměstnanosti a systém služeb zaměstnanosti je velice obsáhlé téma. Proto byla tato část zaměřena na vymezení nejdůležitějších právních předpisů upravujících politiku zaměstnanosti, základní pojmy a subjekty, které jsou zásadní pro vysvětlení problematiky podpor v nezaměstnanosti. Jedná se o subjekty činné na trhu práce, kterým je Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. Dále byl zde vymezen rozdíl mezi pojmem uchazeče a zájemce o zaměstnání, jejich podmínky pro zařazení a vedení v evidenci. V poslední řadě zde byly vymezeny způsoby ukončení a vyřazení z evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání.

V rámci právní úpravy podpor v nezaměstnanosti byla bakalářská práce zaměřena na rozbor pojmů podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, podmínky pro jejich poskytnutí, charakteristika rozhodného období, náhradní doby zaměstnání, podpůrní doby, vymezení výše podpory v nezaměstnanosti a její sazby. Dále také zastavení a zánik nároku na podporu v nezaměstnanosti, vznik nového nároku, výplata podpor, jejich splatnost a další. Jako poslední byla charakterizována problematika odstupného a jeho kompenzace.

V praktické části byl vývoj trhu práce a politiky zaměstnanosti, stejně tak vývoj vyplácených podpor v nezaměstnanosti a jejich celkových výdajů za okres Vsetín analyzován v letech 2012–2017. Po zpracování analýz byly v bakalářské práci vyhodnoceny následující nejdůležitější poznatky. Dle dostupných údajů byl ke konci roku 2017 ve Zlínském kraji okres Vsetín registrován jako třetí okres s největším podílem zaměstnaných osob, tj. s celkovým podílem 23,1 %. V okrese Vsetín je zajištěno nevíce pracovních míst v odvětví

elektrotechnického, chemického a automobilového průmyslu, na kterém je v okrese značná závislost a ze strany těchto zaměstnavatelů tak stále více roste zájem o zaměstnávání zahraničních pracovníků. Nabídka volných pracovních míst byla v okrese taktéž každoročně vyšší, kromě roku 2012 a 2013, kdy byla situace na trhu práce stále negativně ovlivňována doznívající hospodářskou krizí. Od roku 2014 se však vzhledem k zlepšující se ekonomické situaci každoročně snižovaly celkové počty uchazečů a narůstal počet volných pracovních míst. Ke konci roku 2017 klesl počet uchazečů na jedno volné pracovní místo až na hodnotu 1,3. I přes takto vyvíjející se situaci zůstává stále největším problémem uplatnit na trhu práce osoby důchodového věku, ženy s dětmi a osoby se zdravotním postižením. Velkým problémem také zůstává dlouhodobá nezaměstnanost osob, které ztrácejí veškeré pracovní návyky a také schopnost zařadit se zpět do pracovního procesu.

Z hlediska vývoje situace na trhu práce, by se dalo předpokládat, že se v této souvislosti bude výrazně snižovat i vývoj vyplácených podpor v nezaměstnanosti a celkových výdajů na podporu v nezaměstnanosti. Z analýz bakalářské práce však bylo zjištěno, že snížení těchto výdajů a celkových počtů uchazečů s nárokem na podporu není až tak výrazné jak by se dalo očekávat. V důsledku stále většího počtu nabízených volných pracovních míst narůstá počet evidovaných tzv. fluktuujících zaměstnanců splňujících podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti. Stále se také nesnižuje počet evidovaných tzv. sezonních pracovníků, kteří každoročně opakovaným započtením dob důchodového pojištění splňují podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti. Tyto dvě fakta mají největší zásluhu na skutečnosti, že se počty uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti a výdaje na podporu v nezaměstnanosti snižují jen minimálně.

Jedna z důležitých a posledních částí bakalářské práce byla věnována dostatečnému množství vlastních návrhů a doporučení, která by byla řešením pro výše uvedené a další stávající problémy vyplývající z analýz jednotlivých oblastí trhu práce a politiky zaměstnanosti.

Seznam použité literatury

Monografie

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

KLIKOVÁ, Christiana, Igor KOTLÁN a kol.. *Hospodářská politika*. 3. vyd. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2012. ISBN 978-80-86572-76-5.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ivana ŠIMÍKOVÁ. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-114-8.

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

Internetové zdroje

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Charakteristika okresu Vsetín* [online]. 2016 [cit. 2018-03-29] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika_okresu_vsetin

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Administrativní mapa okresu Vsetín* [online]. 2008 [cit. 2018-03-30] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xz/okres_vsetin

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Časové řady vybraných ukazatelů okresu Vsetín* [online]. 2017 [cit. 2018-03-31] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xz/okres_vsetin

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *O Úřadu práce České republiky* [online]. 2018 [cit. 2018-02-03] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Zahraniční zaměstnanost* [online]. 2018a [cit. 2018-04-01] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Statistiky* [online]. MPSV, 2012–2013, 2014–2017 [cit. 2018-04-05] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Vývoj nezaměstnanosti od července 2004* [online]. 2012–2017a [cit. 2018-04-01] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst* [online]. 2012–2017b [cit. 2018-04-07] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Uchazeči z EU, EHP a třetích zemí* [online]. 2012–2017c [cit. 2018-04-01] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/eu>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Měsíční statistika nezaměstnanosti* [online]. 2012–2017d [cit. 2018-04-19] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Rekvalifikace* [online]. 2016e [cit. 2018-04-19] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

ON SEMICONDUCTOR CZECH, *O společnosti On Semiconductor* [online]. 2018 [cit. 2018-04-07] Dostupné z: <http://www.onsemi.com/PowerSolutions/localSite.do>

Právní předpisy

ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. [online]. 2018. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF

ČESKO. Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2011–2016 [cit. 2018-04-22] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/sbirka>

Interní dokumenty Úřadu práce ČR

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, *Interní informace Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR, Rožnov pod Radhoštěm, monitoring zaměstnavatelů 2018*. Rožnov pod Radhoštěm: 2018.

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, *Interní informace Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR, Vsetín o celkovém počtu povolení k zaměstnání, informací občanů EU/EHP a Švýcarska a třetích zemí, zelené, modré a zaměstnanecké karty za období 2014–2017*. Vsetín: 2018a.

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, *Interní informace Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR, Vsetín o celkovém počtu volných pracovních míst spojených s povolení zaměstnávání cizince a nabízených pro zelené, modré a zaměstnanecké karty za období 2014–2017*. Vsetín: 2018b.

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, *Interní informace Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR, Vsetín o příspěvcích na podporu regionální mobility*. Vsetín: 2018c.

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, *Interní informace Krajské pobočky Úřadu práce ČR, Zlín o celkových výdajích na podporu v nezaměstnanosti za období 2012–2017*. Zlín: 2018d.

Seznam zkratek

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
CHPM	chráněné pracovní místo
KoP	kontaktní pracoviště
KrP	krajská pobočka
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OZP	osoba se zdravotním postižením
OZZ	osoba zdravotně znevýhodněná
PMvNH	průměrná mzda v národním hospodářství
PpR	podpora při rekvalifikaci
PvN	podpora v nezaměstnanosti
SO	střední odborné
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
SVČ	samostatně výdělečná činnost
UoZ	uchazeč o zaměstnání
ÚPČR	Úřad práce České republiky
ÚSO	úplné střední odborné
VPM	volné pracovní místo
VPP	veřejně prospěšné práce
ZoZ	zákon o zaměstnanosti

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

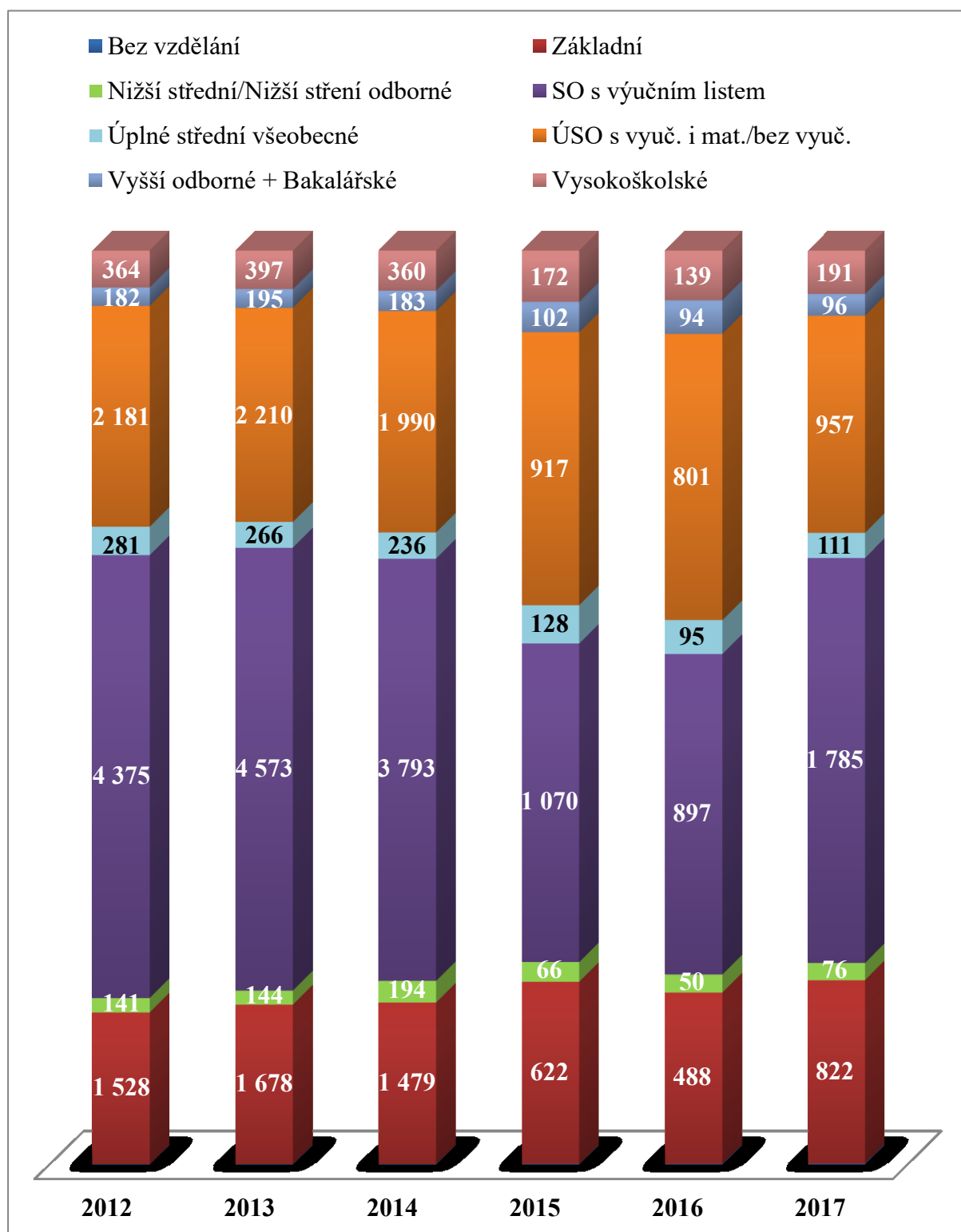
Ve Valašském Meziříčí dne 9. 5. 2018

.....
Darina Fojtášková, DiS.

Seznam příloh

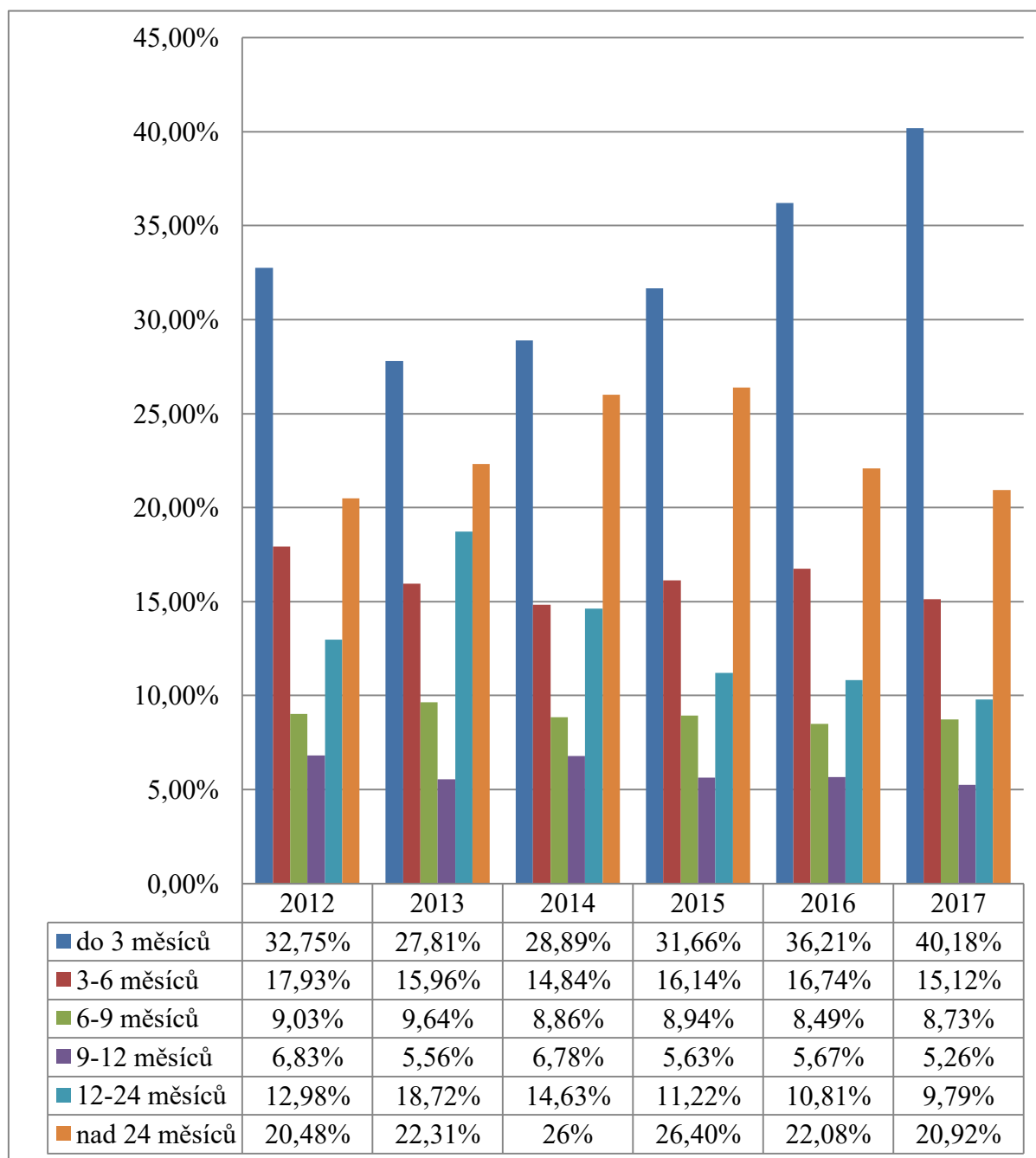
- Příloha 1:** Struktura nezaměstnaných osob podle dosaženého vzdělání v okrese Vsetín
- Příloha 2:** Vývoj počtu uchazečů podle délky evidence v okrese Vsetín
- Příloha 3:** Vývoj počtu podpořených osob v rámci vybraných nástrojů APZ v okrese Vsetín
- Příloha 4:** Počty uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v okrese Vsetín, členěný podle pohlaví, OZP, absolventů a nekolidujícího zaměstnání

Příloha 1: Struktura nezaměstnaných osob podle dosaženého vzdělání v okrese Vsetín



Zdroj: MPSV (2012-2013a, 2014-2017b), vždy k 31. 12., vlastní zpracování

Příloha 2: Vývoj počtu uchazečů podle délky evidence v okrese Vsetín



Zdroj: MPSV (2012-2013a, 2014-2017b), vždy k 31. 12., vlastní zpracování

Příloha 3: Vývoj počtu podpořených osob v rámci vybraných nástrojů APZ v okrese Vsetín

Ukazatel (celkový počet)	Stav k 31.12.					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Veřejně prospěšné práce (VPP)	304	554	496	636	530	387
Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) – vyhrazená	165	517	754	888	396	244
SÚPM – samostatně výdělečná činnost (SVČ)	21	29	46	55	44	40
Chráněná pracovní místa - zřízená	31	26	36	42	40	58
Překlenovací příspěvek	2	6	9	14	8	7
Příspěvek na dojížděku	---	---	---	---	---	58
Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání						
Uchazeči a zájemci zařazení do rekvalifikací vč. ESF	167	681	484	319	422	345
Uchazeči a zájemci, kteří zahájili zvolenou rekvalifikaci vč. ESF	187	353	576	572	282	114

Zdroj: MPSV (2012-2013, 2014-2017), vlastní zpracování

Příloha 4: Počty uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti, členěny podle pohlaví, OZP, absolventů a počty nekolidujícího zaměstnání v okrese Vsetín

UoZ s nárokem na PvN/Rok	Rok k 31. 12.					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ženy	840	873	910	876	827	611
%	41,44	44,86	44,87	45,13	44,61	41,82
Muži	1 187	1 073	1 118	1 065	1 027	850
%	58,56	55,14	55,13	54,87	55,39	58,18
OZP	139	166	168	195	198	169
%	6,86	8,53	8,28	10,05	10,68	11,57
Absolventi	15	14	17	26	14	7
%	0,74	0,72	0,84	1,34	0,76	0,48
UoZ s nárokem na PvN celkem	2 027	1 946	2 028	1 941	1 854	1 461
Nekolidující zaměstnání	1 323	1 331	1 117	913	679	212
% z UoZ celkem	14,50	13,95	13,43	13,43	11,92	5,21

Zdroj: MPSV (2012-2017d), vlastní zpracování